КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНСЬКОЇ РСР

ПОЛІТВИДАВ
УКРАЇНИ

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ РСР

КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНСЬКОЇ РСР

Офіційний текст
із змінами і доповненнями
станом на 1 травня 1984 року

КИЇВ
ВИДАВНИЦТВО
ПОЛІТИЧНОЇ ЛІТЕРАТУРИ УКРАЇНИ
1984

67.99(2)7
К57

ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНСЬКОЇ РСР

Закон Української РСР
від 10 грудня 1971 р.
(Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., № 50, ст. 375)

Верховна Рада Української Радянської Соціалістичної Республіки п о с т а н о в л я є:

С т а т т я 1. Затвердити Кодекс законів про працю Української РСР і надати йому чинності з 1 червня 1972 року.

С т а т т я 2. Доручити Президії Верховної Ради Української РСР встановити порядок введення в дію Кодексу законів про працю Української РСР і затвердити перелік законодавчих актів Української РСР, які втрачають чинність у зв'язку з введенням Кодексу законів про працю Української РСР в дію.

К $\frac{1203080000-309}{M201(04)-84}$ БЗ.23.6.84

© Політвидав України, 1984

КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНСЬКОЇ РСР[1]

Велика Жовтнева соціалістична революція знищила лад експлуатації і гноблення. Вперше після сторіч підневільної праці на експлуататорів трудящі дістали можливість працювати на себе, на своє суспільство.

З перемогою соціалізму в Радянському Союзі повністю і назавжди ліквідовано експлуатацію людини людиною. Основу суспільної організації праці в СРСР, до складу якого входить на основі добровільного об'єднання і рівноправності з іншими союзними республіками Українська Радянська Соціалістична Республіка, становить соціалістична власність, яка відкрила епоху вільної праці в ім'я кращого життя трудящої людини. Гарантована соціалістичним ладом свобода праці від експлуатації — основна умова справжньої свободи особи.

У соціалістичному суспільстві, де немає експлуататорів і експлуатованих, здійснюється загальність праці для всіх працездатних членів суспільства і всім громадянам забезпечується можливість працювати. В СРСР діє принцип соціалізму: «від кожного за його здібністю, кожному — за його працею», праця є моральним обов'язком кожного здатного до праці громадянина за принципом «хто не працює, той не їсть».

Соціалістичний суспільний лад створює матеріальну і моральну заінтересованість людей у найкращих результа-

[1] Статті Кодексу, до яких в установленому порядку внесені поправки і уточнення в термінах і назвах, вміщено без застережень про це.

тах праці, в безперервному розвитку та удосконаленні суспільного виробництва. Зростання соціалістичного виробництва забезпечує міцну базу для неухильного підвищення матеріального добробуту і культурного рівня радянського народу. Радянська держава удосконалює форми матеріального і морального стимулювання праці і всемірно сприяє розвиткові масового соціалістичного змагання трудящих і руху за комуністичну працю.

Найважливіша умова побудови комунізму — досягнення вищої продуктивності праці, підвищення ефективності суспільного виробництва. Розв'язання цього завдання вимагає прискорення науково-технічного прогресу в усьому народному господарстві, неухильного зростання культурно-технічної підготовки трудящих, підвищення рівня організованості і дисциплінованості їх праці.

В СРСР науково-технічний прогрес поєднується з повною зайнятістю населення і використовується для корінного полегшення праці, скорочення робочого тижня, ліквідації важкої фізичної і всякої некваліфікованої праці. З розвитком науково-технічного прогресу поступово відбувається процес органічного поєднання розумової і фізичної праці у виробничій діяльності людей. Безплатна спеціальна і професійно-технічна освіта, яка здійснюється в широких масштабах, гарантує вільний вибір роду роботи і професії з урахуванням інтересів суспільства.

Охорона здоров'я трудящих, гарантування безпечних умов праці, ліквідація професійних захворювань і виробничого травматизму є однією з головних турбот Радянської держави.

У радянському суспільстві трудящі управляють підприємствами, які становлять державну (загальнонародну) власність, через Ради народних депутатів і створювані ними органи державного управління. Величезну роль у справі залучення робітників і службовців до управління виробництвом відіграють професійні спілки.

У відповідності з Конституцією СРСР і Конституцією

Української РСР громадянам забезпечується рівноправність у галузі праці, незалежно від національності і раси. Жінці в СРСР надано рівні з чоловіком права на працю, оплату праці, відпочинок і соціальне забезпечення.

Трудові права громадян охороняються законом. Захист трудових прав здійснюється державними органами, а також професійними спілками та іншими громадськими організаціями.

Глава I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Завдання Кодексу законів про працю Української РСР

Кодекс законів про працю Української РСР регулює трудові відносини всіх робітників і службовців, сприяючи зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав робітників і службовців.

Стаття 2. Основні трудові права та обов'язки робітників і службовців

Право громадян Української РСР на працю,— тобто на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості та якості і не нижче встановленого державою мінімального розміру,— включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти та з урахуванням суспільних потреб, забезпечується соціалістичною системою господарства, неухильним зростанням продуктивних сил, безплатним професійним навчанням, підвищенням трудової кваліфікації і навчанням нових спеціальностей,

розвитком систем професійної орієнтації і працевлаштування.

Робітники і службовці реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації. Робітники і службовці мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки, на участь в управлінні виробництвом, на матеріальне забезпечення за рахунок держави в порядку державного соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності.

Додержання трудової дисципліни, бережливе ставлення до народного добра, виконання встановлених державою з участю професійних спілок норм праці становлять обов'язок всіх робітників і службовців [1].

Стаття 3. Регулювання праці членів колгоспів

Праця членів колгоспів регулюється статутами колгоспів, які приймаються на основі і у відповідності з Примірним статутом колгоспу, а також законодавством Союзу РСР і Української РСР, що стосується колгоспів.

Стаття 4. Законодавство Союзу РСР і Української РСР про працю

Законодавство Союзу РСР і Української РСР про працю складається з Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, а також інших актів трудового законодавства Союзу РСР, цього Кодексу та інших актів трудового законодавства Української РСР, які видаються у відповідності з ними.

Регулювання праці робітників і службовців в Українській РСР у питаннях, передбачених Основами законодав-

[1] Стаття 2 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

ства Союзу РСР і союзних республік про працю, здійснюється:

законодавством Союзу РСР;

законодавством Союзу РСР і Української РСР;

законодавством Української РСР.

Розмежування компетенції Союзу РСР і Української РСР у галузі регулювання праці робітників і службовців провадиться за правилами статті 107 та інших статей Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю (стаття 5 та інші статті цього Кодексу).

Стаття 5. **Розмежування компетенції Союзу РСР і Української РСР у питаннях, передбачених Основами законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю**

Відповідно до статті 107 Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю і в установлених нею межах до відання Союзу РСР, крім випадків, передбачених окремими статтями Основ, належить встановлення правил, які визначають: некваліфіковані роботи, на які не можуть переводитись робітники у зв'язку з простоєм; тривалість нічної роботи; мінімальний розмір місячної заробітної плати; розмір оплати за частковий брак; компенсації у зв'язку з службовими відрядженнями і переїздом на роботу в іншу місцевість; обмеження праці жінок на нічних роботах; категорії працівників, трудові спори яких розглядаються в порядку підлеглості; порядок і розмір відрахувань профспілковим органам на культурно-масову і фізкультурну роботу; порядок і розміри забезпечення по державному соціальному страхуванню.

До відання Союзу РСР і, у визначуваних ним межах, до відання Української РСР належить встановлення правил, які визначають: скорочення робочого часу для окремих категорій працівників; застосування шестиденного робочого тижня; випадки неможливості надання відгулу за роботу у вихідні дні; роботи, що провадяться у святкові

дні; надання і тривалість щорічних додаткових відпусток; нормування заробітної плати; преміальну систему оплати праці; виплату винагороди за річні підсумки роботи; єдині або типові норми виробітку; надання відгулу за роботу в святкові дні; обмеження відрахувань із заробітної плати; типові правила внутрішнього трудового розпорядку і статути про дисципліну; правила по охороні праці; виділення і витрачання коштів на заходи по охороні праці; порядок видачі спеціального одягу, молока і лікувально-профілактичного харчування; проведення медичних оглядів; роботи, на яких не допускається праця жінок і неповнолітніх; броню прийняття на роботу молоді; забезпечення роботою молодих робітників і спеціалістів; пільги для тих, що навчаються без відриву від виробництва; права професійних спілок; органи державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю; особливості регулювання праці деяких категорій робітників і службовців.

До відання Союзу РСР і Української РСР належить встановлення правил, які визначають: випадки застосування надурочних робіт; випадки залучення до роботи у вихідні дні; строки виплати заробітної плати [1].

Стаття 6. **Регулювання праці робітників і службовців у питаннях, не передбачених Основами**

Відповідно до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю питання праці робітників і службовців, не передбачені Основами, регулюються законодавством Союзу РСР і Української РСР.

Стаття 7. **Особливості регулювання праці деяких категорій робітників і службовців**

Відповідно до статті 106 Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю законодавством

[1] Частина третя статті 5 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

Союзу РСР і, у визначуваних ним межах, законодавством Української РСР можуть встановлюватись:

1) пільги в галузі праці для робітників і службовців, які працюють в районах Крайньої Півночі і прирівняних до них місцевостях, а також для деяких інших категорій робітників і службовців;

2) особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку на транспорті, на підприємствах і в організаціях зв'язку і сільського господарства — в межах норм, встановлених Основами;

3) особливі умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах або на роботах у лісовій промисловості і лісовому господарстві, тимчасових робітників і службовців, а також осіб, які працюють у громадян за договорами (домашніх робітниць та ін.), з окремими винятками з Основ щодо режиму робочого часу і часу відпочинку, залучення до роботи у надурочний час, і в неробочі дні, компенсації за цю роботу, тимчасового переведення на іншу роботу і звільнення;

4) додаткові, крім передбачених в статтях 37 і 41 цього Кодексу, підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників при певних умовах (порушення встановлених правил приймання на роботу та ін.).

Інші особливості регулювання праці деяких категорій робітників і службовців в окремих питаннях можуть встановлюватися лише законами Союзу РСР і постановами Ради Міністрів СРСР.

Стаття 8. **Застосування в Українській РСР трудового законодавства інших союзних республік**

При розгляді на території Української РСР питань про реалізацію трудових прав і обов'язків робітників і службовців, які виникли на території іншої союзної республіки, застосовується трудове законодавство цієї республіки.

Стаття 9. **Недійсність умов договорів про працю, які суперечать законодавству про працю**

Умови договорів про працю, які погіршують становище робітників і службовців порівняно з законодавством Союзу РСР і Української РСР про працю або інакше суперечать цьому законодавству, є недійсними.

Глава II

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Стаття 10. **Укладення колективного договору**

Колективний договір укладається профспілковим комітетом від імені колективу робітників і службовців з адміністрацією підприємства, організації.

Укладенню колективного договору повинно передувати обговорення і схвалення його проекту на зборах (конференціях) робітників і службовців.

Стаття 11. **Зміст колективного договору**

Колективний договір повинен містити основні положення з питань праці і заробітної плати, встановлені для даного підприємства, організації у відповідності з чинним законодавством, а також положення в галузі робочого часу, часу відпочинку, оплати праці і матеріального стимулювання, охорони праці, що розроблені адміністрацією і профспілковим комітетом в межах наданих їм прав і мають нормативний характер.

Колективним договором встановлюються взаємні зобов'язання адміністрації і колективу робітників та службовців по виконанню виробничих планів, удосконаленню організації виробництва і праці, впровадженню нової техніки та підвищенню продуктивності праці, поліпшенню якості та зниженню собівартості продукції, розвитку соціалістичного змагання, зміцненню виробничої і трудової дисципліни,

підвищенню кваліфікації та підготовці кадрів безпосередньо на виробництві.

Колективний договір повинен містити зобов'язання адміністрації і профспілкового комітету по залученню робітників і службовців до управління виробництвом, удосконаленню нормування праці, форм оплати праці і матеріального стимулювання, по охороні праці, наданню пільг та переваг передовикам виробництва, поліпшенню житлових умов і культурно-побутового обслуговування трудящих, розвитку виховної та культурно-масової роботи.

Стаття 12. **Недійсність положень колективного договору, що суперечать чинному законодавству**

Положення колективного договору, що суперечать чинному законодавству, є недійсними.

Стаття 13. **Форма укладення колективного договору**

Колективний договір укладається у письмовій формі. Реєстрації в будь-яких органах колективний договір не підлягає.

Стаття 14. **Строк чинності колективного договору**

Колективний договір укладається строком на один рік і набирає чинності з дня підписання його сторонами або з моменту, зазначеного в договорі.

У разі реорганізації чи зміни підлеглості підприємства, організації колективний договір залишається в силі протягом усього строку його чинності, якщо сторони не побажають переглянути цей договір, про що одна з них має сповістити іншу за два тижні. При цьому раніше укладений колективний договір зберігає чинність до моменту підписання сторонами нового договору.

Стаття 15. **Поширення колективного договору на всіх робітників і службовців**

Колективний договір поширюється на всіх робітників і службовців підприємства, організації, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки.

Стаття 16. **Розв'язання незгод, що виникають при укладенні колективного договору**

Незгоди між адміністрацією підприємства, організації і профспілковим комітетом при укладенні колективного договору розв'язуються вищестоящими господарськими та профспілковими органами за участю сторін договору.

Стаття 17. **Зміни і доповнення до колективного договору**

Протягом строку чинності колективного договору до нього можуть вноситися зміни і доповнення в порядку, встановленому для укладення колективного договору.

Стаття 18. **Контроль за виконанням колективного договору**

Контроль за виконанням зобов'язань за колективним договором здійснюють адміністрація підприємств і організацій та профспілкові комітети і їх вищестоящі органи.

Стаття 19. **Звіти про виконання колективного договору**

Адміністрація підприємства, організації та профспілковий комітет звітують перед колективом робітників і службовців про виконання зобов'язань за колективним договором.

Стаття 20. **Звільнення професійних спілок від матеріальної відповідальності за колективними договорами**

Професійні спілки не несуть матеріальної відповідальності за колективними договорами.

Глава III

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Стаття 21. Сторони і зміст трудового договору

Трудовий договір є угода між трудящим і підприємством, установою, організацією, за якою трудящий зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а підприємство, установа, організація зобов'язується виплачувати трудящому заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Угодою сторін може бути обумовлено суміщення професій (посад) в порядку і на умовах, передбачених законодавством [1].

Стаття 22. Гарантії при прийнятті на роботу

Забороняється необгрунтована відмова в прийнятті на роботу.

У відповідності з Конституцією СРСР і Конституцією Української РСР будь-яке пряме або посереднє обмеження прав чи встановлення прямих або посередніх переваг при прийнятті на роботу залежно від статі, раси, національної приналежності і відношення до релігії не допускається.

Стаття 23. Строк трудового договору

Трудові договори укладаються:

1) на невизначений строк;
2) на визначений строк не більше трьох років;
3) на час виконання певної роботи.

Стаття 24. Форма трудового договору

Трудовий договір може бути укладений як в усній, так

---

[1] Частина друга статті 21 — із змінами, внесеними Указом від 24 січня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1983, № 6, ст. 87).

і у письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

1) при організованому наборі робітників і службовців;

2) при укладенні трудового договору про роботу в районах Крайньої Півночі і в місцевостях, прирівняних до них;

3) в інших випадках, передбачених законодавством Союзу РСР і Української РСР.

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням адміністрації підприємства, установи, організації про зарахування робітника або службовця на роботу.

Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

Стаття 25. **Заборона вимагати при укладенні трудового договору документи, подання яких не передбачено законодавством**

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, що поступають на роботу, документи, подання яких не передбачено законодавством.

Стаття 26. **Випробування при прийнятті на роботу**

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності робітника або службовця роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

В період випробування на робітників і службовців поширюється законодавство про працю.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійно-технічних і технічних училищ; молодих спеціалістів після закінчення вищих і середніх спеціальних учбових закладів; інвалідів Великої Вітчизняної війни, направлених на роботу в рахунок броні.

Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Стаття 27. **Строк випробування при прийнятті на роботу**

Строк випробування при прийнятті на роботу встановлюється в межах:

1) одного тижня — для робітників;

2) двох тижнів — для службовців, крім відповідальних працівників;

3) одного місяця — для відповідальних працівників.

Законодавством Союзу РСР і Української РСР можуть бути встановлені й інші граничні строки випробування для окремих категорій працівників.

Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжений на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

Стаття 28. **Результати випробування при прийнятті на роботу**

Коли строк випробування закінчився, а робітник чи службовець продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність робітника чи службовця роботі, на яку його прийнято, адміністрація підприємства, установи, організації протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Стаття 29. **Обов'язок адміністрації проінструктувати працівника і закріпити за ним робоче місце**

До початку роботи за укладеним трудовим договором адміністрація підприємства, установи, організації зобов'язана:

1) роз'яснити працівникові його права та обов'язки, умови оплати його праці;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, проінструктувати з техніки безпеки, виробничої санітарії і протипожежної охорони;

3) закріпити за працівником певне робоче місце, верстат, машину тощо і забезпечити його інструментами та пристосуваннями, необхідними для роботи.

Стаття 30. **Обов'язок працівника особисто виконувати доручену йому роботу**

Робітник або службовець повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством.

Стаття 31. **Заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором**

Адміністрація не має права вимагати від робітника або службовця виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Стаття 32. **Переведення на іншу роботу**

Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою робітника або службовця, за винятком випадків, передбачених у статтях 33, 34, 147 цього Кодексу.

Не вважається переведенням на іншу роботу переміщення робітника чи службовця на інше робоче місце на тому ж підприємстві, в установі, організації без зміни спеціальності, кваліфікації, посади та інших істотних умов трудового договору (розміру і системи оплати праці, пільг, переваг та ін.).

Стаття 33. **Тимчасове переведення на іншу роботу в разі виробничої потреби**

В разі виробничої потреби для підприємства, установи, організації адміністрація має право переводити робітників і службовців на строк до одного місяця на не обумовлену трудовим договором роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації або на іншому підприємстві, в установі, організації, але в тій же місцевості з оплатою праці за виконуваною роботою, але не нижчою від середнього заробітку за попередньою роботою. Таке переведення допускається для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків; для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування державного або громадського майна та в інших виняткових випадках, а також для заміни відсутнього робітника або службовця.

Тривалість переведення на іншу роботу для заміни відсутнього працівника не може перевищувати одного місяця протягом календарного року.

Відмова без поважних причин від тимчасового переведення на іншу роботу в разі виробничої потреби вважається порушенням трудової дисципліни.

Стаття 34. **Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою**

У разі простою робітники і службовці переводяться з урахуванням їх спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час

простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Відмова без поважних причин від такого переведення вважається порушенням трудової дисципліни.

При переведенні на нижчеоплачувану роботу внаслідок простою за робітниками і службовцями, які виконують норми виробітку, зберігається середній заробіток за попередньою роботою, а за робітниками і службовцями, які не виконують норми або переведені на почасово оплачувану роботу, зберігається їх тарифна ставка (оклад).

Стаття 35. **Заборона переведення на некваліфіковані роботи при простої і в разі тимчасової заміни відсутнього працівника**

При простої і в разі тимчасової заміни відсутнього працівника не допускається переведення кваліфікованих робітників і службовців на некваліфіковані роботи.

Стаття 36. **Підстави припинення трудового договору**

Підставами припинення трудового договору є:

1) угода сторін;

2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;

3) призов або вступ робітника чи службовця на військову службу;

4) розірвання трудового договору з ініціативи робітника або службовця (статті 38, 39), з ініціативи адміністрації (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового органу (стаття 45);

5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду [1];

---

[1] Пункт 5 статті 36 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

6) відмова робітника або службовця від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією;

7) набрання законної сили вироком суду, яким робітника або службовця засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи [1].

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

При реорганізації підприємства, установи, організації припинення трудового договору за ініціативою адміністрації можливе лише у випадку скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

Стаття 37. **Припинення трудового договору з працівником, направленим за постановою суду на примусове лікування**

Крім підстав, передбачених статтею 36 цього Кодексу, трудовий договір припиняється також у випадку направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудового профілакторію.

Стаття 38. **Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи робітника або службовця**

Робітники і службовці мають право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це адміністрацію письмово за два місяці. При розірванні трудового договору з поважних причин робітники і службовці попереджують про це адміністрацію письмово за один місяць. Після закінчення строку попередження

---

[1] Пункт 7 статті 36 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

робітник або службовець має право припинити роботу, а адміністрація підприємства, установи, організації зобов'язана видати йому трудову книжку і провести розрахунок.

Час виконання робіт, на які робітника або службовця переведено за порушення трудової дисципліни (пункт 4 частини першої статті 147), до строку попередження про звільнення не зараховується.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, адміністрація не вправі звільнити його за поданою раніше заявою [1].

Стаття 39. **Розірвання строкового трудового договору з ініціативи робітника або службовця**

Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення адміністрацією законодавства про працю, колективного або трудового договору та з інших поважних причин.

Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.

Стаття 40. **Розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації**

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані адміністрацією підприємства, установи, організації лише у випадках:

1) ліквідації підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності робітника або службовця займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недо-

[1] Стаття 38 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

статньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

3) систематичного невиконання робітником або службовцем без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до робітника або службовця раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин [1];

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством Союзу РСР не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За робітниками і службовцями, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі робітника або службовця, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані [1].

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи адміністрації в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

---

[1] Пункт 4 статті 40 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3). Тим же Указом ця стаття доповнена пунктом 7.

Стаття 41. **Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації з окремими категоріями робітників і службовців за певних умов**

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи адміністрації може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків працівником, який несе дисциплінарну відповідальність порядком підлеглості;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку адміністрації;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Розірвання договору у випадках, передбачених цією статтею, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3,— також вимог статті 43 цього Кодексу.

Стаття 42. **Переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників**

При скороченні чисельності чи штату працівників переважне право на залишення на роботі надається робітникам і службовцям з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

1) сімейним — при наявності двох і більше утриманців;

2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;

3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;

5) інвалідам війни та членам сімей військовослужбовців і партизанів, які загинули або пропали без вісті при захисті СРСР або при виконанні інших обов'язків військової служби;

6) винахідникам і раціоналізаторам.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством Союзу РСР або Української РСР.

Стаття 43. **Заборона розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації без згоди профспілкового комітету підприємства, установи, організації**

Розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації підприємства, установи, організації не допускається без попередньої згоди профспілкового комітету підприємства, установи, організації, за винятком випадків, передбачених законодавством Союзу РСР.

Розірвання трудового договору з порушенням вимог частини першої цієї статті є незаконним, а звільнений працівник підлягає поновленню на попередній роботі (стаття 234).

Стаття 44. **Вихідна допомога**

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пунктах 3 і 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, або внаслідок порушення адміністрацією законодавства про працю, колективного або трудового договору (стаття 39) робітникам і службовцям виплачується вихідна допомога в розмірі двотижневого середнього заробітку.

Стаття 45. **Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу**

На вимогу профспілкового органу (не нижчого від районного) адміністрація повинна розірвати трудовий договір з керівним працівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю, не виконує зобов'язань за колективним договором, проявляє бюрократизм, допускає тяганину.

Вимога профспілкового органу може бути оскаржена працівником або адміністрацією у вищестоящий профспілковий орган, рішення якого є остаточним.

Стаття 46. **Відсторонення від роботи**

Відсторонення робітників і службовців від роботи допускається лише у виняткових випадках, передбачених законодавством Союзу РСР і Української РСР.

Стаття 47. **Обов'язок адміністрації провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку**

Адміністрація підприємства, установи, організації зобов'язана в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

У разі звільнення працівника з ініціативи адміністрації вона зобов'язана також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника [1].

Стаття 48. **Трудові книжки**

Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність робітника чи службовця.

---

[1] Стаття 47 доповнена частиною другою Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

Трудові книжки ведуться на всіх робітників і службовців, які працюють на підприємстві, в установі, організації понад п'ять днів, у тому числі на сезонних і тимчасових працівників. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню.

Робітникам і службовцям, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу.

До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

Записи про причини звільнення в трудовій книжці мають робитися у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

Стаття 49. Видача довідки про роботу та заробітну плату

Адміністрація зобов'язана видати робітникові чи службовцеві на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

Глава IV
РОБОЧИЙ ЧАС

Стаття 50. Нормальна тривалість робочого часу

Нормальна тривалість робочого часу робітників і службовців на підприємствах, в установах, організаціях не може перевищувати 41 години на тиждень. В міру створення економічних та інших необхідних умов здійснюватиметься перехід до більш скороченого робочого тижня.

Стаття 51. **Скорочена тривалість робочого часу**

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для робітників і службовців віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років (стаття 188) — 24 години на тиждень;

2) для робітників і службовців, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці,— не більш як 36 годин на тиждень.

Крім того, законодавством Союзу РСР встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Стаття 52. **П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи**

Для робітників і службовців установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує адміністрація за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 41 година, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

Стаття 53. **Тривалість роботи напередодні святкових і вихідних днів**

Напередодні святкових днів (стаття 73) тривалість роботи робітників і службовців, крім робітників і службов-

ців, зазначених у статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 6 годин.

Стаття 54. **Тривалість роботи в нічний час**

При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на робітників і службовців, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина друга статті 51).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Стаття 55. **Заборона роботи в нічний час**

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних жінок і матерів, які годують груддю, а також жінок, що мають дітей віком до одного року (стаття 176);

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);

3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 цього Кодексу. Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

Стаття 56. **Неповний робочий час**

За угодою між робітником, службовцем і адміністрацією може встановлюватись як при прийнятті на роботу,

так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорціонально відпрацьованому часові або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав робітників і службовців.

Стаття 57. **Початок і закінчення роботи**

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.

Стаття 58. **Робота змінами**

При змінних роботах робітники і службовці чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

Стаття 59. **Перерви між змінами**

Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід).

Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

Стаття 60. **Поділ робочого дня на частини**

На роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня.

Стаття 61. **Підсумований облік робочого часу**

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії робітників і службовців щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (статті 50 і 51).

Стаття 62. **Обмеження надурочних робіт**

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).

Адміністрація може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством Союзу РСР і в частині третій цієї статті.

Адміністрація може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку — для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського май-

на, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках адміністрація зобов'язана негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником [1].

Стаття 63. **Заборона залучення до надурочних робіт**

До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

1) вагітних жінок і матерів, які годують груддю, а також жінок, які мають дітей віком до одного року (стаття 176);

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);

3) робітників і службовців, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від одного року до восьми років, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177).

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

---

[1] Стаття 62 після частини першої доповнена новою частиною Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

Стаття 64. **Необхідність одержання дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт**

Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

Стаття 65. **Граничні норми застосування надурочних робіт**

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного робітника або службовця чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Адміністрація підприємства, установи, організації повинна вести облік надурочних робіт кожного працівника.

Глава V
ЧАС ВІДПОЧИНКУ

Стаття 66. **Перерва для відпочинку і харчування**

Робітникам і службовцям надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Робітники і службовці використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, робітникові або службовцеві повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання

їжі встановлюються адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Стаття 67. **Вихідні дні**

При п'ятиденному робочому тижні робітникам і службовцям надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні — один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.

Стаття 68. **Вихідні дні на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення**

На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються місцевими Радами народних депутатів.

Стаття 69. **Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях**

На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі робітників і службовців згідно з графіком змінності, що затверджується адміністрацією підприємства, установи, організації за

погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Стаття 70. **Тривалість щотижневого безперервного відпочинку**

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години.

Стаття 71. **Заборона роботи у вихідні дні. Виняткový порядок застосування такої роботи**

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих робітників і службовців до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством Союзу РСР і в частині другій цієї статті.

Залучення окремих робітників і службовців до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

1) для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна;

3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;

4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення робітників і службовців до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) адміністрації підприємства, установи, організації [1].

---

[1] Стаття 71 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

Стаття 72. Компенсація за роботу у вихідний день

За роботу у вихідний день (стаття 71) надається інший день відпочинку протягом найближчих двох тижнів.

Якщо надання іншого дня відпочинку неможливе (в зв'язку з звільненням робітника, службовця та в інших випадках, передбачених законодавством), то робота у вихідний день оплачується у подвійному розмірі. Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 цього Кодексу [1].

Стаття 73. Святкові дні

Робота на підприємствах, в установах, організаціях не провадиться в такі святкові дні:

1 січня — Новий рік
8 березня — Міжнародний жіночий день
1 і 2 травня — День міжнародної солідарності трудящих
9 травня — День Перемоги
7 жовтня — День Конституції СРСР
7 і 8 листопада — річниця Великої Жовтневої соціалістичної революції [1].

У святкові дні допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, що викликаються необхідністю обслуговування населення, а також невідкладні ремонтні і вантажно-розвантажувальні роботи.

Робота у святкові дні компенсується відповідно до статті 107 цього Кодексу.

---

[1] Частина друга статті 72 і частина перша статті 73 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

Стаття 74. **Щорічні відпустки**

Всім робітникам і службовцям надаються щорічні відпустки із збереженням місця роботи (посади) і середнього заробітку (статті 75 і 76).

Стаття 75. **Тривалість відпустки**

Щорічна відпустка надається робітникам і службовцям тривалістю не менш як 15 робочих днів, з поступовим переходом до надання відпустки більшої тривалості. Порядок обчислення тривалості щорічної відпустки визначається законодавством Союзу РСР.

Робітникам і службовцям молодше вісімнадцяти років щорічна відпустка надається тривалістю один календарний місяць.

Стаття 76. **Додаткові відпустки**

Щорічні додаткові відпустки надаються:

1) робітникам і службовцям, зайнятим на роботах з шкідливими умовами праці;

2) робітникам і службовцям, які зайняті в окремих галузях народного господарства і мають тривалий стаж роботи на одному підприємстві, в організації;

3) працівникам з ненормованим робочим днем;

4) робітникам і службовцям, які працюють в районах Крайньої Півночі і в прирівняних до них місцевостях;

5) в інших випадках, передбачених законодавством.

Стаття 77. **Додаткові відпустки, що надаються порядком заохочення за виконання державних або громадських обов'язків**

В порядку заохочення за виконання державних або громадських обов'язків можуть надаватись додаткові відпустки за місцем роботи громадським вихователям неповнолітніх, членам добровільних народних дружин по охороні громадського порядку, членам добровільних пожежних

дружин і в інших випадках — в порядку, встановленому законодавством Союзу РСР і Української РСР.

Стаття 78. **Невключення відпусток по тимчасовій непрацездатності до щорічних відпусток**

Відпустки, що надаються відповідно до встановленого порядку у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, а також вагітністю й родами, до щорічних і додаткових відпусток не включаються.

Стаття 79. **Порядок надання відпусток**

Відпустка за перший рік роботи надається робітникам і службовцям після закінчення одинадцяти місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. До закінчення зазначеного строку відпустка може бути надана у випадках, передбачених законодавством. За другий і наступні роки роботи відпустка може бути надана в будь-який час відповідного робочого року.

Відпустки надаються протягом усього року. Черговість надання відпусток встановлюється адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Поділ відпустки на частини допускається лише як виняток на прохання працівника і при умові, щоб кожна частина такої відпустки була не менш семи днів для дорослих і п'ятнадцяти днів для осіб молодше вісімнадцяти років.

Стаття 80. **Допустимі випадки перенесення відпусток**

Щорічна відпустка може бути перенесена на інший строк або продовжена в разі:

1) тимчасової непрацездатності робітника або службовця, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання робітником або службовцем державних або громадських обов'язків;

3) в інших випадках, передбачених законодавством.

У виняткових випадках, коли надання відпустки робітникові або службовцеві в поточному році може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, допускається за згодою працівника і за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації перенесення відпустки на наступний робочий рік. Перенесена відпустка може бути приєднана до відпустки за наступний робочий рік.

Забороняється ненадання щорічної відпустки протягом двох років підряд, а також ненадання відпустки робітникам і службовцям молодше вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на додаткову відпустку у зв'язку з шкідливими умовами праці.

Стаття 81. Право на відпустку при переведенні на інше місце роботи

Робітникам і службовцям, переведеним на роботу з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, може бути надана відпустка до закінчення одинадцяти місяців роботи після переведення.

В разі, коли робітник або службовець, переведений на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, не одержав за попереднім місцем роботи грошової компенсації за невикористану відпустку, в стаж його роботи для одержання щорічної відпустки за новим місцем має бути врахований час, за який він не використав відпустки за попереднім місцем роботи.

Стаття 82. Обчислення стажу роботи, що дає право на відпустку

До стажу роботи, що дає право на відпустку, включаються:

1) час фактичної роботи;

2) час, коли робітник або службовець фактично не пра-

цював, але за ним зберігалися місце роботи (посада) і заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, викликаного неправильним звільненням або переводом на іншу роботу);

3) час, коли робітник або службовець фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку одного року [1];

4) інші періоди роботи, зарахування яких передбачене законодавством.

Стаття 83. **Неприпустимість заміни відпустки грошовою компенсацією**

Заміна відпустки грошовою компенсацією не допускається, крім випадків звільнення робітника або службовця, який не використав відпустки.

Стаття 84. **Відпустка без збереження заробітної плати**

За сімейними обставинами та з інших поважних причин робітникові або службовцеві, за його заявою, може бути надана адміністрацією короткочасна відпустка без збереження заробітної плати. В необхідних випадках за згодою сторін ця відпустка може бути відпрацьована робітником або службовцем у наступний період, виходячи з умов і можливостей виробництва [2].

---

[1] Пункт 3 статті 82 — із змінами, внесеними Указом від 24 січня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1983, № 6, ст. 87).

[2] Стаття 84 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

Глава VI
НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Стаття 85. Норми виробітку (норми часу), норми обслуговування, нормативи чисельності

Норми виробітку (норми часу), норми обслуговування і нормативи чисельності робітників і службовців установлюються з урахуванням досягнутого рівня техніки, наукової організації праці та виробництва і передового досвіду роботи.

Ці норми і нормативи підлягають заміні новими в міру впровадження у виробництво технічних, господарських та організаційних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці.

Стаття 86. Запровадження нових і перегляд чинних норм і нормативів

Запровадження і перегляд норм виробітку (норм часу), норм обслуговування та нормативів чисельності робітників і службовців провадяться адміністрацією підприємства, установи, організації за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

В такому ж порядку здійснюється заміна тимчасових норм постійними.

Адміністрація підприємства, установи, організації повинна роз'яснити працівникам причини перегляду норм виробітку, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми.

Про запровадження нових і зміну чинних норм виробітку та нормативів адміністрація повідомляє працівників не пізніш як за один місяць до запровадження [1].

---

[1] Частина четверта статті 86 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

Стаття 87. Строк дії норм виробітку (норм часу), норм обслуговування

Постійні норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування встановлюються на невизначений строк і діють до моменту їх перегляду в зв'язку зі зміною організаційно-технічних умов, на які вони були розраховані (стаття 85).

На період освоєння продукції, техніки, технології або організації виробництва і праці можуть встановлюватися тимчасові норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування на строк до трьох місяців. У окремих випадках строк дії тимчасових норм може бути продовжений адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

На аварійні, випадкові та інші не передбачені технологією чи планом роботи в кожному окремому випадку встановлюються разові норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування, які діють протягом виконання даної роботи (при умові, що на цю роботу не будуть встановлені тимчасові або постійні норми).

Стаття 88. Умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування

Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:

1) справний стан машин, верстатів і пристроїв;

2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання;

3) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;

4) своєчасне забезпечення технічною документацією;

5) здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення,

вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників, і т. ін.).

Стаття 89. **Встановлення єдиних або типових норм і нормативів**

Для однорідних робіт можуть установлюватись єдині або типові (міжгалузеві, галузеві, відомчі) норми і нормативи.

Стаття 90. **Порядок визначення розцінок при відрядній оплаті праці**

При відрядній оплаті праці розцінки визначаються виходячи з установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу).

Відрядна розцінка визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на погодинну (денну) норму виробітку. Відрядна розцінка може бути визначена також шляхом множення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу в годинах або днях.

Стаття 91. **Збереження попередніх розцінок при впровадженні винаходу або раціоналізаторської пропозиції**

За працівником, який зробив винахід або вніс раціоналізаторську пропозицію, що викликали зміну технічних норм і розцінок, зберігаються попередні розцінки протягом шести місяців з дня початку впровадження винаходу або пропозиції. Попередні розцінки зберігаються і в тих випадках, коли винахідник або раціоналізатор раніше не виконував роботи, норми і розцінки на яку змінені в зв'язку з впровадженням його винаходу чи пропозиції, і був переведений на цю роботу після їх впровадження.

За іншими працівниками, що допомогли винахідникові або раціоналізаторові у впровадженні його винаходу чи пропозиції, попередні розцінки зберігаються протягом трьох місяців.

Стаття 92. **Нормування виробничих завдань при почасовій оплаті праці**

При почасовій оплаті праці робітникам і службовцям установлюються норми обслуговування закріплених за ними верстатів, агрегатів або нормовані виробничі завдання на певний період часу. Для виконання окремих функцій або обсягів робіт можуть бути встановлені нормативи чисельності робітників і службовців.

Стаття 93. **Порядок розв'язання незгод, які виникли при встановленні або перегляді норм виробітку (норм часу), норм обслуговування**

Незгоди, які виникають між адміністрацією підприємства, установи, організації та профспілковим комітетом підприємства, установи, організації при встановленні, перегляді норм виробітку (норм часу), норм обслуговування, розв'язуються вищестоящими господарськими і профспілковими органами.

Глава VII
ЗАРОБІТНА ПЛАТА

Стаття 94. **Оплата за працею**

У відповідності з Конституцією СРСР і Конституцією Української РСР праця робітників і службовців оплачується за її кількістю і якістю. Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від статі, віку, раси і національної приналежності.

Стаття 95. **Мінімальний розмір заробітної плати**

Місячна заробітна плата робітника або службовця не може бути нижчою від установленого державою мінімального розміру.

Стаття 96. **Форми оплати праці робітників і службовців**

Виплата винагороди за працю робітників і службовців провадиться в грошовій формі.

В окремих випадках, що встановлюються законодавством Союзу РСР, на бажання працівника, оплата праці може бути проведена частково натурою.

Стаття 97. **Нормування заробітної плати**

Нормування заробітної плати здійснюється державою з участю професійних спілок.

Стаття 98. **Оплата праці робітників**

Оплата праці робітників провадиться на основі тарифних ставок (окладів), які затверджуються в централізованому порядку.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться адміністрацією підприємства, організації за погодженням з профспілковим комітетом у відповідності з тарифно-кваліфікаційним довідником.

Стаття 99. **Оплата праці службовців**

Оплата праці службовців провадиться на основі схем посадових окладів, які затверджуються в централізованому порядку. Посадові оклади службовцям установлює адміністрація підприємства, установи, організації у відповідності з посадою і кваліфікацією працівника.

Стаття 100. **Оплата праці на важких роботах, на роботах з шкідливими умовами і на роботах у місцевостях з важкими кліматичними умовами**

На важких роботах, на роботах з шкідливими умовами праці і на роботах у місцевостях з важкими кліматичними умовами встановлюється підвищена оплата праці.

Стаття 101. **Системи оплати праці**

Праця робітників і службовців оплачується почасово або відрядно. Відрядна оплата праці може бути індивідуальною або колективною.

Для посилення матеріальної заінтересованості робітників і службовців у виконанні та перевиконанні виробничих планів, підвищенні ефективності і рентабельності виробництва, у зростанні продуктивності праці, поліпшенні якості продукції та економії ресурсів можуть запроваджуватись почасово-преміальні та відрядно-преміальні системи оплати праці.

Встановлення почасової або відрядної системи оплати праці, а також затвердження положень про преміювання робітників і службовців провадяться адміністрацією підприємства, організації за погодженням з профспілковим комітетом.

Стаття 102. **Винагорода за підсумками річної роботи**

На додаток до систем оплати праці може встановлюватись винагорода робітникам і службовцям підприємств та організацій за підсумками річної роботи з фонду, утворюваного за рахунок прибутку, одержаного підприємством, організацією. Розмір винагороди визначається з урахуванням результатів праці робітника або службовця і тривалості його безперервного стажу роботи на підприємстві, в організації.

Положення про порядок нарахування і виплати винагороди за підсумками річної роботи затверджується адмі-

ністрацією підприємства, організації за погодженням з профспілковим комітетом.

Стаття 103. **Повідомлення робітників і службовців про запровадження нових або зміну чинних умов оплати праці**

Про запровадження нових або зміну чинних умов оплати праці адміністрація підприємства, організації повідомляє робітників і службовців не пізніш як за один місяць до їх запровадження [1].

Стаття 104. **Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації**

При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації.

Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. В тих галузях народного господарства, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами.

Стаття 105. **Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника**

Робітникам і службовцям, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тим-

[1] Стаття 103 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

часово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються адміністрацією підприємства, установи, організації за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації відповідно до законодавства Союзу РСР [1].

Стаття 106. **Оплата роботи в надурочний час**

При почасовій оплаті праці робота в надурочний час оплачується за перші дві години в полугорному розмірі, а за наступні години в подвійному розмірі.

При відрядній оплаті праці, а також у тих галузях народного господарства, де встановлено єдині тарифні ставки для робітників-відрядників і почасових робітників, за роботу у надурочний час провадиться доплата в розмірі, встановлюваному законодавством Союзу РСР.

Компенсація надурочних робіт відгулом не допускається.

Стаття 107. **Оплата роботи у святкові дні**

Робота у святковий день (частина друга статті 73) оплачується у подвійному розмірі:

1) відрядникам — за подвійними відрядними розцінками;

2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками,— у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

3) працівникам, які одержують місячний оклад,— у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий день провадилася у межах місяч-

[1] Стаття 105 — із змінами, внесеними Указом від 24 січня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1983, № 6, ст. 87).

ної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий день.

На бажання робітника або службовця, який працював у святковий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Стаття 108. **Оплата роботи у нічний час**

Робота у нічний час (стаття 54) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному законодавством Союзу РСР.

Стаття 109. **Оплата праці за незакінченим відрядним нарядом**

В разі, коли працівник залишає відрядний наряд незакінченим з незалежних від нього причин, виконана частина роботи оплачується за оцінкою, визначеною за погодженням сторін відповідно до існуючих норм і розцінок.

Стаття 110. **Оплата праці при невиконанні норм виробітку, браку і оплата часу простою**

При невиконанні норм виробітку, виготовленні продукції, що виявилась браком, та простої, які мали місце не з вини робітника або службовця, оплата провадиться в розмірах, які визначаються законодавством Союзу РСР.

Стаття 111. **Оплата праці при невиконанні норм виробітку**

Відповідно до законодавства Союзу РСР при невиконанні норм виробітку, яке мало місце не з вини робітника або службовця, оплата провадиться в розмірі не менше двох третин його тарифної ставки (окладу). В цьому випадку місячна заробітна плата не може бути нижчою встановленого мінімального розміру (стаття 95).

При невиконанні норм виробітку з вини робітника або службовця оплата провадиться відповідно до виконаної роботи.

Стаття 112. Оплата праці при виготовленні продукції, що виявилась браком

Відповідно до законодавства Союзу РСР при виготовленні продукції, що виявилась браком, який мав місце не з вини робітника або службовця, оплата повного браку провадиться в розмірі двох третин тарифної ставки почасового робітника відповідного розряду. Оплата часткового браку провадиться за зниженими розцінками в залежності від ступеня придатності виготовленої продукції, але не нижче двох третин зазначеної тарифної ставки. Місячна заробітна плата у цьому випадку не може бути нижчою від встановленого мінімального розміру (стаття 95).

Брак виробу, що трапився внаслідок дефекту в оброблюваному металі (невідповідність якості матеріалу, раковина або тріщина в металі), виявлений після затрати на обробку або збирання деталей не менше одного робочого дня, оплачується за нормальними відрядними розцінками.

Брак не з вини працівника, виявлений після прийняття виробу органом технічного контролю, оплачується працівникові нарівні з придатними виробами.

На період освоєння нових виробництв (обробка деталей верстатів, машин, моторів, трансформаторів, турбін і т. ін.) брак не з вини працівника оплачується як на нових, так і на діючих підприємствах з розрахунку тарифної ставки почасового робітника відповідного розряду.

Повний брак з вини робітника або службовця оплаті не підлягає. Частковий брак з вини робітника або службовця оплачується у зниженому розмірі, залежно від ступеня придатності виготовленої продукції.

Стаття 113. **Оплата часу простою**

Відповідно до законодавства Союзу РСР за час простою, що трапився не з вини робітника або службовця, оплата провадиться в розмірі половини тарифної ставки почасової оплати праці працівника відповідної кваліфікації, крім металургійної, гірничорудної і коксової промисловості, де оплата простою не з вини працівника провадиться в розмірі двох третин тарифної ставки. Місячна заробітна плата в цих випадках не може бути нижчою від встановленого мінімального розміру (стаття 95).

На період освоєння нових виробництв (обробка деталей верстатів, машин, моторів, трансформаторів, турбін і т. ін.) оплата простою не з вини працівника провадиться як на нових, так і на діючих підприємствах, з розрахунку тарифної ставки почасової оплати праці працівника відповідного розряду.

В тих галузях народного господарства, де встановлено єдині тарифні ставки для робітників-відрядників і почасових робітників, розмір оплати за час простою не з вини працівника визначається у відповідності з законодавством Союзу РСР.

Час простою з вини робітника або службовця оплаті не підлягає.

Стаття 114. **Збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу**

При переведенні робітника або службовця на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

Стаття 115. **Строки виплати заробітної плати**

Заробітна плата виплачується не рідше як кожні півмісяця.

Відповідно до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю для окремих категорій робітників

і службовців законодавством Союзу РСР і Української РСР можуть бути встановлені інші строки виплати заробітної плати [1].

У тих випадках, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним або святковим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Заробітна плата робітникам і службовцям за весь час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні

При звільненні робітника або службовця виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, адміністрація в усякому випадку повинна в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану нею суму.

Стаття 117. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні

В разі невиплати з вини адміністрації підприємства, установи, організації належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум адміністрація повинна сплатити за-

[1] Частина друга статті 115 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

значене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

В разі, якщо звільнений працівник до одержання остаточного розрахунку стане на іншу роботу, розмір зазначеної в частині першій цієї статті компенсації зменшується на суму заробітної плати, одержаної за новим місцем роботи.

Глава VIII
ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ

Стаття 118. Гарантії для робітників і службовців, обраних на виборні посади

Робітникам і службовцям, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності — інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.

Стаття 119. Гарантії для робітників і службовців на час виконання державних або громадських обов'язків

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством Союзу РСР і Української РСР ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, робітникам і службовцям гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Робітникам і службовцям, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законом СРСР про загальний

військовий обов'язок, надаються гарантії і пільги у відповідності з цим Законом.

Стаття 120. **Гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість**

Робітники і службовці мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість.

Працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це зв'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

Працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийомом їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації і надаються гарантії, зазначені в частині другій цієї статті, крім виплати одноразової допомоги, яка цим працівникам може бути виплачена за погодженням сторін.

Розміри компенсацій, порядок їх виплати та надання гарантій особам, зазначеним у частинах другій і третій цієї статті, а також гарантії і компенсації особам при переїзді їх в іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення учбового закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору чи громадського заклику, встановлюються законодавством Союзу РСР [1].

---

[1] Частина друга, третя і четверта статті 120 — із змінами, внесеними Указом від 30 грудня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1982, № 2, ст. 23).

Стаття 121. **Гарантії і компенсації при службових відрядженнях**

Робітники і службовці мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями.

Робітникам і службовцям, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством Союзу РСР.

За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада) і середній заробіток.

Стаття 122. **Гарантії для робітників і службовців, що направляються для підвищення кваліфікації**

При направленні робітників і службовців для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством.

Стаття 123. **Гарантії для робітників і службовців, що направляються на обстеження до медичного закладу**

За час перебування в медичному закладі на обстеженні за робітниками і службовцями, зобов'язаними проходити таке обстеження (статті 169, 191), зберігається середній заробіток за місцем роботи.

Стаття 124. **Гарантії для донорів**

За працівниками-донорами зберігається середній заробіток за дні обстеження в закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання.

Цим працівникам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день відпочинку

з збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки.

Стаття 125. **Компенсація за зношування інструментів, належних робітникам і службовцям**

Робітники і службовці, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію).

Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються адміністрацією підприємства, установи, організації за погодженням з робітником чи службовцем.

Стаття 126. **Гарантії для робітників і службовців — винахідників і раціоналізаторів**

За робітниками і службовцями — авторами винаходів і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації.

При впровадженні винаходу або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за робітниками і службовцями зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота по впровадженню винаходу чи раціоналізаторської пропозиції оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи.

Гарантії, встановлені частинами першою і другою цієї статті, поширюються і на робітників та службовців — авторів промислових зразків, які залучаються до участі в роботах, пов'язаних з використанням на підприємствах, в установах і організаціях створених ними промислових зразків [1].

[1] Частини перша і друга статті 126 — із змінами, внесеними Указом від 24 січня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1983, № 6, ст. 87). Тим же Указом ця стаття доповнена частиною третьою.

Стаття 127. Обмеження відрахувань із заробітної плати

Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством Союзу РСР і Української РСР.

Відрахування із заробітної плати робітників і службовців для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) адміністрації:

1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорює підстав і розміру відрахування. У цих випадках адміністрація вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості, або з дня виплати неправильно обчисленої суми;

2) при звільненні робітника або службовця до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в пунктах 3, 5 і 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 цього Кодексу, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію;

3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини робітника або службовця підприємству, установі, організації (стаття 136) [1].

---

[1] Пункт 3 статті 127 — із змінами, внесеними Указом 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

Стаття 128. Обмеження розміру відрахувань з заробітної плати

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти процентів, а у випадках, окремо передбачених законодавством Союзу РСР і Української РСР,— п'ятдесяти процентів заробітної плати, яка належить до виплати робітникові або службовцеві.

При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за робітником або службовцем у всякому разі повинно бути збережено п'ятдесят процентів заробітку.

Обмеження, встановлені частинами першою і другою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт.

Стаття 129. Заборона відрахувань з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат

Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення.

Глава IX
ГАРАНТІЇ ПРИ ПОКЛАДЕННІ НА РОБІТНИКІВ І СЛУЖБОВЦІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПІДПРИЄМСТВУ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ

Стаття 130. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності робітників і службовців

Робітники і службовці несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси робітників і службовців гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) робітника чи службовця.

За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення робітника або службовця до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

На робітників і службовців не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за неодержані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував в стані крайньої необхідності.

Робітник чи службовець, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою адміністрації підприємства, установи, організації працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене [1].

Стаття 131. Обов'язки адміністрації та робітників і службовців по збереженню майна

Адміністрація підприємства, установи, організації зобов'язана створити робітникам і службовцям умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.

Робітники і службовці зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді [1].

---

[1] Стаття 130 доповнена частиною п'ятою Указом від 24 грудня 1976 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1977, № 1, ст. 4). Тим же Указом внесені зміни до статті 131.

Стаття 132. **Матеріальна відповідальність у межах третини середнього місячного заробітку**

За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, робітники і службовці, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше третини свого середнього місячного заробітку.

Матеріальна відповідальність понад третину середнього місячного заробітку, але не більше повного розміру заподіяної шкоди, допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві Союзу РСР [1].

Стаття 133. **Випадки обмеженої матеріальної відповідальності робітників і службовців понад третину середнього місячного заробітку**

У відповідності з законодавством Союзу РСР обмежену матеріальну відповідальність понад третину середнього місячного заробітку несуть [1]:

1) робітники і службовці — за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні,— у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше двох третин свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі робітники і службовці несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування [2];

2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на

[1] Стаття 132, заголовок і абзац перший статті 133 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

[2] Пункт 1 статті 133 — із змінами, внесеними Указом від 24 грудня 1976 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1977, № 1, ст. 4).

підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники — у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей [1];

3) службові особи, винні у незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу,— у випадках і у розмірі, зазначених у статті 238 цього Кодексу.

Стаття 134. Випадки повної матеріальної відповідальності

Відповідно до законодавства Союзу РСР робітники і службовці несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135[1] цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;

2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

5) шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або

---

[1] Пункт 2 статті 133 — із змінами, внесеними Указом від 24 грудня 1976 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1977, № 1, ст. 4).

умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

6) відповідно до законодавства Союзу РСР на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;

7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків[1].

Стаття 135. **Межі матеріальної відповідальності у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір**

Відповідно до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю межі матеріальної відповідальності робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законами Союзу РСР і постановами Ради Міністрів СРСР.

Стаття 135[1]. **Письмові договори про повну матеріальну відповідальність**

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну

---

[1] Стаття 134 — із змінами, внесеними Указами від 24 грудня 1976 р. і 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1977, № 1, ст. 4; 1984, № 1, ст. 3).

матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Радою Міністрів СРСР [1].

Стаття 135[2]. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність

При спільному виконанні робітниками і службовцями окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність установлюється адміністрацією підприємства, установи, організації за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність затверджуються Державним комітетом СРСР по праці і соціальних питаннях спільно з ВЦРПС [1].

Стаття 135[3]. Визначення розміру шкоди

Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами.

---

[1] Статтями 135[1] і 135[2] Кодекс доповнено Указом від 24 грудня 1976 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1977, № 1, ст. 4).

При розкраданні, недостачі, умисному знищенні або умисному зіпсутті матеріальних цінностей шкода визначається за державними роздрібними цінами. При відсутності на даний вид матеріальних цінностей роздрібних цін шкода визначається за цінами, обчисленими в порядку, який встановлюється Державним комітетом СРСР по цінах.

На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.

Законодавством Союзу РСР може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності [1].

Стаття 136. **Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником**

Покриття шкоди в розмірі, що не перевищує третини середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням адміністрації підприємства, установи, організації шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження адміністрації має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення його працівникові. Якщо працівник не згодний з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за

---

[1] Статтею 135[3] Кодекс доповнено Указом від 24 грудня 1976 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1977, № 1, ст. 4).

його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством [1].

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання адміністрацією позову до районного (міського) народного суду.

Шкода, заподіяна підприємству, установі, організації з вини керівників та їх заступників, покривається ними за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу з додержанням правил цієї статті.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу або за заявою прокурора [2].

Стаття 137. Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування

Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений.

Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою [3].

---

[1] Частини перша і друга статті 136 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

[2] Стаття 136 після частини третьої доповнена частинами четвертою і п'ятою Указом від 24 грудня 1976 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1977, № 1, ст. 4).

Частина шоста цієї статті визнана такою, що втратила чинність, Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

[3] Частина третя статті 137 виключена Указом від 24 грудня 1976 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1977, № 1, ст. 4).

Стаття 138. **Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника**

Для покладення на робітника або службовця матеріальної відповідальності за шкоду адміністрація підприємства, установи, організації повинна довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.

Глава X
ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА

Стаття 139. **Обов'язки робітників і службовців**

Робітники і службовці повинні працювати чесно і сумлінно, додержувати дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження адміністрації, підвищувати продуктивність праці, поліпшувати якість продукції, додержувати технологічної дисципліни, вимог по охороні праці, техніці безпеки та виробничій санітарії, берегти і зміцнювати соціалістичну власність.

Стаття 140. **Забезпечення трудової дисципліни**

Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується свідомим ставленням до праці, методом переконання, а також заохочення за сумлінну працю. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.

Стаття 141. **Обов'язки адміністрації**

Адміністрація підприємств, усганов, організацій повинна правильно організувати працю робітників і службовців, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно

додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

Стаття 142. **Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути про дисципліну**

Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які встановлює адміністрація за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації на основі типових правил, що затверджуються у встановленому порядку.

У деяких галузях народного господарства для окремих категорій робітників і службовців діють статути про дисципліну.

Стаття 143. **Заохочення за успіхи в роботі**

За зразкове виконання трудових обов'язків, успіхи в соціалістичному змаганні, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу і бездоганну роботу, новаторство в праці та за інші досягнення в роботі застосовуються такі заохочення:

1) оголошення подяки;
2) видача премії;
3) нагородження цінним подарунком;
4) нагородження почесною грамотою;
5) занесення до Книги пошани, на Дошку пошани.

Правила внутрішнього трудового розпорядку і статути про дисципліну можуть передбачати також і інші заохочення.

Стаття 144. **Порядок застосування заохочень**

Заохочення застосовуються адміністрацією разом або за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням)

в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.

Стаття 145. **Переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки**

Робітникам і службовцям, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

Стаття 146. **Заохочення за особливі трудові заслуги**

За особливі трудові заслуги робітники і службовці представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією.

Стаття 147. **Стягнення за порушення трудової дисципліни**

За порушення трудової дисципліни адміністрація підприємства, установи, організації застосовує такі дисциплінарні стягнення:

1) зауваження;
2) догану;
3) сувору догану;
4) переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або зміщення на нижчу посаду на той же строк;

за систематичне порушення трудової дисципліни, прогул без поважних причин або появу на роботі в нетверезому стані робітник і службовець може бути переведений на

іншу нижчеоплачувану роботу або зміщений на іншу нижчу посаду на строк, зазначений в абзаці першому цього пункту;

5) звільнення (пункти 3, 4 і 7 статті 40) [1].

Законодавством про дисциплінарну відповідальність і статутами про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій робітників і службовців також і інші дисциплінарні стягнення.

Стаття 148. Строк для застосування дисциплінарного стягнення

Дисциплінарне стягнення застосовується адміністрацією безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Стаття 149. Порядок застосування дисциплінарних стягнень

До застосування дисциплінарного стягнення адміністрація повинна зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

При обранні виду стягнення адміністрація повинна враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

---

[1] Пункт 4 статті 147 доповнено абзацом Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3). Тим же Указом внесені зміни до пункту 5 цієї статті.

Стаття 150. **Оскарження дисциплінарного стягнення**

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством (глава XV цього Кодексу).

Стаття 151. **Зняття дисциплінарного стягнення**

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення робітника чи службовця не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо робітник чи службовець не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Стаття 152. **Передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд товариського суду або громадської організації**

Адміністрація має право замість застосування дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд товариського суду або громадської організації.

Глава XI
ОХОРОНА ПРАЦІ

Стаття 153. **Забезпечення здорових і безпечних умов праці**

На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються здорові і безпечні умови праці.

Забезпечення здорових і безпечних умов праці покладається на адміністрацію підприємств, установ, організацій.

Адміністрація повинна впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запо-

бігають виникненню професійних захворювань робітників і службовців.

Адміністрація не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці.

Стаття 154. **Додержання вимог охорони праці при будівництві і експлуатації виробничих будівель, споруд та устаткування**

Виробничі будівлі, споруди, устаткування, технологічні процеси повинні відповідати вимогам, які забезпечують здорові і безпечні умови праці.

Ці вимоги включають раціональне використання території і виробничих приміщень, правильну експлуатацію устаткування і організацію технологічних процесів, захист працюючих від впливу шкідливих умов праці, утримання виробничих приміщень та робочих місць у відповідності з санітарно-гігієнічними нормами і правилами, створення санітарно-побутових приміщень.

При проектуванні, будівництві і експлуатації виробничих будівель та споруд повинні виконуватись правила і норми по охороні праці.

Стаття 155. **Заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці**

Жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не забезпечені здорові та безпечні умови праці.

Введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого призначення не допускається без дозволу органів, які здійснюють державний санітарний і технічний нагляд, технічної інспекції профспілок (стаття 259) і профспілкового комітету підприємства, установи, організації, які вводять об'єкт в експлуатацію.

Стаття 156. **Заборона передачі в серійне виробництво зразків нових машин та іншого устаткування, які не відповідають вимогам охорони праці**

Жоден зразок нової машини, механізму та іншого виробничого устаткування не може бути виготовлений і переданий у серійне виробництво, якщо він не відповідає вимогам охорони праці.

Стаття 157. **Правила по охороні праці, обов'язкові для адміністрації**

Адміністрація підприємств, установ, організацій повинна забезпечувати належне технічне обладнання всіх робочих місць і створювати на них умови роботи, які відповідають правилам по охороні праці (правилам по техніці безпеки, санітарним нормам і правилам та ін.). Такі правила (єдині для всіх галузей народного господарства або міжгалузеві), відповідно до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, затверджуються Радою Міністрів СРСР або, за її дорученням, іншими державними органами разом або за погодженням з ВЦРПС.

Галузеві правила і норми по охороні праці затверджуються у встановленому порядку міністерствами, державними комітетами, відомствами, органами державного нагляду (стаття 259) разом або за погодженням з центральними комітетами відповідних професійних спілок [1].

При відсутності в правилах вимог, додержання яких при провадженні робіт необхідне для забезпечення безпечних умов праці, адміністрація підприємства, установи, організації за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації вживає заходів, які гарантують безпечні умови праці.

---

[1] Частина друга статті 157 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

На адміністрацію покладається систематичне проведення інструктажу робітників і службовців з техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної охорони та інших правил охорони праці.

Стаття 158. **Обов'язок адміністрації щодо полегшення і оздоровлення умов праці робітників і службовців**

Адміністрація підприємств, установ, організацій зобов'язана вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці робітників і службовців шляхом здійснення механізації та автоматизації виробничих процесів, зниження та усунення запиленості й загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.

Стаття 159. **Інструкції по охороні праці, обов'язкові для робітників і службовців**

Робітники і службовці повинні додержувати інструкцій по охороні праці, які встановлюють правила виконання робіт і поведінки у виробничих приміщеннях та на будівельних майданчиках. Такі інструкції розробляються і затверджуються адміністрацією підприємства, установи, організації разом з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. Міністерства, державні комітети і відомства за погодженням з центральними комітетами професійних спілок, а в необхідних випадках і з відповідними органами державного нагляду (стаття 259), можуть затверджувати типові інструкції по охороні праці для робітників основних професій [1].

Робітники і службовці повинні також додержувати встановлених вимог поводження з машинами і механізмами, користуватися засобами індивідуального захисту, які їм видаються.

[1] Частина перша статті 159 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

Стаття 160. **Контроль за додержанням вимог інструкцій по охороні праці**

Постійний контроль за додержанням працівниками всіх вимог інструкцій по охороні праці покладається на адміністрацію підприємств, установ, організацій.

Стаття 161. **Заходи по охороні праці**

Адміністрація підприємства, організації за погодженням з профспілковим комітетом складає відповідно до номенклатури заходів по охороні праці, розробленої і затвердженої у встановленому порядку, план номенклатурних заходів по охороні праці, який додається до колективного договору (стаття 11).

В установах, а також в тих організаціях, де колективні договори не укладаються, номенклатурні заходи включаються в угоди по охороні праці.

Стаття 162. **Кошти на заходи по охороні праці**

Для проведення заходів по охороні праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витрачати ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється.

Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах або в угодах по охороні праці, які укладаються між адміністрацією і профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Стаття 163. **Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту**

На роботах з шкідливими умовами праці, а також на роботах, здійснюваних в особливих температурних умовах або зв'язаних з забрудненням, робітникам і службовцям видаються безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.

Адміністрація зобов'язана забезпечувати зберігання,

сушіння, прання, чистку, знепилювання, дезинфекцію, дегазацію, дезактивацію та ремонт виданого робітникам і службовцям спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

Стаття 164. **Компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття**

Видача замість спеціального одягу і спеціального взуття матеріалів для їх виготовлення або грошових сум для їх придбання не дозволяється.

У виняткових випадках, при невидачі в строк установлених нормами спеціального одягу і спеціального взуття та придбання їх внаслідок цього самими працівниками, адміністрація підприємства, установи, організації повинна компенсувати працівникам витрати на їх придбання за державними роздрібними цінами.

Стаття 165. **Видача мила та знешкоджуючих засобів**

На роботах, зв'язаних з забрудненням, видається безплатно за встановленими нормами мило. На роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, видаються безплатно за встановленими нормами змиваючі та знешкоджуючі засоби.

Стаття 166. **Видача молока і лікувально-профілактичного харчування**

На роботах з шкідливими умовами праці робітникам і службовцям видаються безплатно за встановленими нормами молоко або інші рівноцінні харчові продукти.

На роботах з особливо шкідливими умовами праці надається безплатно за встановленими нормами лікувально-профілактичне харчування.

Стаття 167. **Забезпечення робітників і службовців гарячих цехів газованою солоною водою**

Адміністрація підприємства, організації зобов'язана безплатно постачати робітників і службовців гарячих цехів і виробничих ділянок газованою солоною водою.

Цехи і виробничі ділянки, де організовується постачання газованою солоною водою, визначаються органами санітарного нагляду за погодженням з адміністрацією підприємства, організації.

Стаття 168. **Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку**

Робітникам і службовцям, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. Адміністрація підприємства, організації зобов'язана обладнувати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.

Стаття 169. **Медичні огляди робітників і службовців деяких категорій**

Робітники і службовці, зайняті на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на роботах, зв'язаних з рухом транспорту, проходять обов'язкові попередні при вступі на роботу і періодичні медичні огляди для визначення їх придатності до роботи, яка їм доручається, і запобігання професійним захворюванням.

Працівники підприємств харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-профілактичних і дитячих закладів, а також деяких інших підприємств, установ, організацій проходять зазначені медичні огляди з метою охорони здоров'я населення.

Стаття 170. **Переведення на легшу роботу**

Робітників і службовців, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, адміністрація повинна перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за робітниками і службовцями зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством Союзу РСР і Української РСР, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або провадиться виплата допомоги по державному соціальному страхуванню.

Стаття 171. **Обов'язки адміністрації по розслідуванню та обліку нещасних випадків на виробництві**

Адміністрація підприємств, установ, організацій за участю представників профспілкового комітету підприємства, установи, організації, а у встановлених законодавством випадках — за участю представників й інших органів, повинна вчасно і правильно проводити розслідування і облік нещасних випадків на виробництві.

По результатах розслідування нещасного випадку адміністрація підприємства, установи, організації складає акт про нещасний випадок за встановленою формою, копію якого вона зобов'язана видати на вимогу потерпілого не пізніше трьох днів після закінчення розслідування.

При відмові адміністрації у складанні акта про нещасний випадок чи при незгоді потерпілого з викладеними в акті обставинами нещасного випадку потерпілий вправі звернутися до профспілкового комітету підприємства, установи, організації, постанова якого з приводу складення чи змісту акта є обов'язковою для адміністрації.

На підставі матеріалів розслідування та обліку нещасних випадків адміністрація повинна вчасно вживати необ-

хідних заходів до усунення причин, що викликають нещасні випадки.

Стаття 172. **Застосування праці інвалідів**

У випадках, передбачених законодавством, на адміністрацію покладається обов'язок працевлаштування інвалідів відповідно до рекомендацій медичної установи, встановлення на їх прохання неповного робочого дня та створення пільгових умов праці.

Залучення інвалідів до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (статті 55, 63).

Стаття 173. **Матеріальна відповідальність підприємств, установ, організацій за шкоду, заподіяну робітникам і службовцям ушкодженням їх здоров'я**

Підприємства, установи, організації несуть у відповідності з законодавством Союзу РСР і Української РСР матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну робітникам і службовцям каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними своїх трудових обов'язків.

Глава XII

ПРАЦЯ ЖІНОК

Стаття 174. **Роботи, на яких забороняється застосовування праці жінок**

Забороняється застосовування праці жінок на важких роботах і на роботах з шкідливими умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Забороняється також перенесення і пересування жінками важких речей, які перевищують встановлені для них граничні норми.

Список важких робіт і робіт з шкідливими умовами праці, а також граничні норми перенесення і пересування важких речей жінками встановлюються законодавством Союзу РСР і, у визначуваних ним межах, законодавством Української РСР.

Стаття 175. **Обмеження праці жінок на роботах у нічний час**

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Стаття 176. **Заборона залучення вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження**

Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і матерів, які годують груддю, а також жінок, що мають дітей віком до одного року.

Стаття 177. **Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від одного року до восьми років, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження**

Жінки, що мають дітей віком від одного року до восьми років, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

Стаття 178. **Переведення на легшу роботу вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року**

Вагітні жінки у відповідності з лікарським висновком переводяться на час вагітності на іншу, легшу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

Матері, які годують груддю, і жінки, що мають дітей віком до одного року, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою на весь час годування дитини або до досягнення дитиною віку одного року.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і другій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

Стаття 179. **Відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною**

Жінкам надаються відпустки по вагітності і родах тривалістю п'ятдесят шість календарних днів до родів і п'ятдесят шість (у разі ненормальних родів або народження двох і більше дітей — сімдесят) календарних днів після родів і, за їх бажанням, при наявності загального трудового стажу не менше одного року частково оплачувані відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку одного року з виплатою за ці періоди допомоги по державному соціальному страхуванню.

Крім зазначених відпусток, жінці, за її заявою, надається додаткова відпустка без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку півтора року [1].

[1] Стаття 179 — із змінами, внесеними Указом від 24 січня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1983, № 6, ст. 87).

Стаття 180. **Приєднання до відпустки по вагітності і родах щорічної відпустки**

При наданні жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю і родами адміністрація зобов'язана за їх заявою приєднати до неї щорічну відпустку незалежно від тривалості роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Стаття 181. **Порядок надання відпусток по догляду за дитиною і зарахування їх в стаж роботи**

Частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку одного року і додаткова відпустка без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку півтора року надаються за заявою жінки повністю або частинами в межах встановленого строку і оформлюються наказом (розпорядженням) адміністрації.

Час частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку одного року і додаткової відпустки без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку півтора року зараховується як в загальний, так і в безперервний стаж роботи і в стаж роботи за спеціальністю. В стаж роботи, що дає право на щорічні оплачувані відпустки, час відпусток по догляду за дитиною не зараховується [1].

Стаття 182. **Відпустки жінкам, що усиновили дітей**

Жінкам, що усиновили новонароджених дітей безпосередньо з родильного будинку, надається відпустка з виплатою у встановленому порядку допомоги по родах за період з дня усиновлення і до закінчення п'ятдесяти шести днів з дня народження дитини.

Жінці, що усиновила дитину до досягнення нею віку

[1] Стаття 181 — із змінами, внесеними Указом від 24 січня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1983, № 6, ст. 87).

півтора року, надаються відпустки по догляду за дитиною на умовах і в порядку, встановлених статтями 179, 181 цього Кодексу [1].

Стаття 183. **Перерви для годування дитини**

Матерям, які годують груддю, і жінкам, що мають дітей віком до одного року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв установлюються адміністрацією підприємства, установи, організації за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.

Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

Стаття 184. **Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року**

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату за мотивами, зв'язаними з вагітністю або годуванням дитини.

Звільнення вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року, з ініціативи адміністрації не допускається, крім випадків повної ліквідації установи, підприємства, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

---

[1] Заголовок і частина друга статті 182 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

Стаття 185. **Надання вагітним жінкам путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги**

Адміністрація підприємства, установи, організації за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації в разі необхідності видає вагітним жінкам путівки до санаторіїв і будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подає їм матеріальну допомогу.

Стаття 186. **Обслуговування матері на підприємствах, в організаціях**

На підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організовуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок.

Глава XIII
ПРАЦЯ МОЛОДІ

Стаття 187. **Права неповнолітніх у трудових правовідносинах**

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством Союзу РСР і Української РСР.

Стаття 188. **Вік, з якого допускається прийняття на роботу**

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.

У виняткових випадках, за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Стаття 189. Облік робітників і службовців, які не досягли вісімнадцяти років

На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік робітників і службовців, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

Стаття 190. Роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до перенесення і пересування важких речей, що перевищують встановлені для них граничні норми.

Список важких робіт і робіт з шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми перенесення і пересування важких речей особами молодше вісімнадцяти років установлюються законодавством Союзу РСР і, у визначуваних ним межах, законодавством Української РСР.

Стаття 191. Медичні огляди осіб молодше вісімнадцяти років

Всі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в дальшому, до досягнення вісімнадцяти років, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Стаття 192. **Заборона залучати робітників і службовців молодше вісімнадцяти років до нічних і надурочних робіт**

Забороняється залучати робітників і службовців молодше вісімнадцяти років до нічних та надурочних робіт і до робіт у вихідні дні.

Стаття 193. **Норми виробітку для молодих робітників**

Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорціонально скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються адміністрацією підприємства, організації за погодженням з профспілковим комітетом.

Стаття 194. **Оплата праці робітників і службовців молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи**

Заробітна плата робітникам і службовцям молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як робітникам і службовцям відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця робітників і службовців молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Стаття 195. **Відпустки робітникам і службовцям молодше вісімнадцяти років**

Щорічні відпустки робітникам і службовцям молодше вісімнадцяти років (стаття 75) надаються в літній час або, на їх бажання, в будь-яку іншу пору року. Відпустки за перший рік роботи працівникам молодше вісімнадцяти років надаються за їх заявою і до закінчення одинадцяти місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації [1].

Стаття 196. **Броня прийняття молоді на роботу і на виробниче навчання**

Для всіх підприємств і організацій встановлюється броня прийняття на роботу і на виробниче навчання молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійно-технічні і технічні училища, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років.

Районні, міські Ради народних депутатів затверджують плани влаштування на роботу молоді, яка закінчує загальноосвітні школи, і забезпечують їх виконання всіма підприємствами, установами, організаціями.

Стаття 197. **Забезпечення молодих робітників і спеціалістів, які закінчили учбові заклади, роботою за спеціальністю та кваліфікацією**

Молоді робітники, які закінчили професійно-технічні і технічні училища, і молоді спеціалісти, які закінчили вищі і середні спеціальні учбові заклади, забезпечуються роботою у відповідності із здобутою спеціальністю та кваліфікацією.

---

[1] Стаття 195 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

Стаття 198. **Обмеження звільнення робітників і службовців молодше вісімнадцяти років**

Звільнення робітників і службовців молодше вісімнадцяти років з ініціативи адміністрації допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Стаття 199. **Розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб**

Батьки, усиновителі і піклувальник неповнолітнього, а також державні органи, громадські організації та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Стаття 200. **Участь комсомольських організацій у розгляді питань праці і побуту молоді**

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації і адміністрація підприємства, установи, організації розглядають питання преміювання молодих робітників і службовців, розподілу для них житла і місць в гуртожитках, охорони праці підлітків, звільнення молоді, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника комітету комсомолу відповідного підприємства, установи, організації.

Глава XIV

ПІЛЬГИ ДЛЯ РОБІТНИКІВ І СЛУЖБОВЦІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ

Стаття 201. Організація виробничого навчання

Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації робітників і службовців, особливо молоді, адміністрація підприємств, організацій, установ організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи.

Стаття 202. Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням

Робітникам і службовцям, які проходять виробниче навчання або навчаються в учбових закладах без відриву від виробництва, адміністрація повинна створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

Стаття 203. Заохочення робітників і службовців, які поєднують роботу з навчанням

При підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватись успішне проходження робітниками і службовцями виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка, а також здобуття ними вищої або середньої спеціальної освіти.

Стаття 204. Здійснення виробничого навчання в робочий час

Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових робітників безпосередньо на виробництві шляхом індивідуального, бригадного і курсового навчання провадяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідних віку, професій і виробництв.

Стаття 205. **Неприпустимість залучення до роботи, що не стосується спеціальності, яка вивчається**

В період виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівники не можуть використовуватись на будь-якій роботі, що не стосується спеціальності, яка вивчається ними.

Стаття 206. **Надання роботи у відповідності з набутою кваліфікацією**

Робітникові, який успішно закінчив виробниче навчання, присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і надається робота відповідно до набутої ним кваліфікації та присвоєного розряду.

Стаття 207. **Оплата праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям**

За час проходження виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівникам виплачується заробітна плата в порядку і у розмірах, що визначаються законодавством.

Стаття 208. **Пільги для робітників і службовців, які навчаються в загальноосвітніх і професійно-технічних учбових закладах**

Для робітників і службовців, які навчаються без відриву від виробництва в загальноосвітніх і професійно-технічних учбових закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку; їм надаються також і інші пільги.

Стаття 209. **Скорочення робочого часу із збереженням заробітної плати для робітників і службовців, які навчаються в середніх загальноосвітніх школах**

Для робітників і службовців, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) і заочних школах, на період навчального року встановлюється скорочений робочий тиждень: у школах робітничої молоді — на один робочий день або на відповідну йому кількість робочих годин (при скороченні робочого дня протягом тижня), в школах сільської молоді — на два робочих дні або на відповідну їм кількість робочих годин (при скороченні робочого дня протягом тижня). Ці особи звільняються від роботи протягом навчального року не більш як на 36 робочих днів при шестиденному робочому тижні або на відповідну їм кількість робочих годин. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин.

Робітникам і службовцям, зазначеним у частині першій цієї статті, за час звільнення від роботи виплачується п'ятдесят процентів середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче встановленого мінімального розміру заробітної плати (стаття 95) [1].

Стаття 210. **Звільнення від роботи без збереження заробітної плати робітників і службовців, які навчаються в загальноосвітніх школах**

Керівники підприємств, установ і організацій можуть надавати без шкоди для виробничої діяльності робітникам і службовцям, які навчаються в середніх загальноосвітніх

---

[1] Стаття 209 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

вечірніх (змінних) і заочних школах, за їх бажанням, у період навчального року один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати [1].

Стаття 211. **Відпустки у зв'язку з навчанням в загальноосвітніх школах без відриву від виробництва**

Робітникам і службовцям, які навчаються без відриву від виробництва в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) і заочних школах, надається на період випускних екзаменів в XI класі додаткова відпустка тривалістю 20 робочих днів, а у VIII класі — 8 робочих днів із збереженням заробітної плати за основним місцем роботи з розрахунку тарифної ставки або окладу.

Учням V, VI, VII, IX і X класів зазначених шкіл можуть надаватися на час здачі ними перевідних екзаменів від 4 до 6 вільних від роботи днів із збереженням середньої заробітної плати за основним місцем роботи за рахунок скорочення загальної кількості днів (на 8—12 днів), що надаються відповідно до частини першої статті 209 цього Кодексу.

Особам, допущеним до екзаменів у порядку екстернату за восьмирічну школу, надається додаткова відпустка тривалістю 15 робочих днів, а до екзаменів на атестат про середню освіту — 20 робочих днів із збереженням середньої заробітної плати за основним місцем роботи [1].

Стаття 212. **Час надання щорічних відпусток робітникам і службовцям, які поєднують роботу з навчанням**

При наданні робітникам і службовцям, які навчаються в учбових закладах без відриву від виробництва, щорічних

[1] Стаття 210, частини перша і друга статті 211 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3). Тим же Указом стаття 211 доповнена частиною третьою.

відпусток адміністрація підприємств, установ, організацій зобов'язана приєднувати, за їх бажанням, ці відпустки до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, здачі заліків і екзаменів в учбовому закладі.

Робітникам і службовцям, які навчаються у загальноосвітніх вечірніх (змінних) і заочних школах, щорічні відпустки можуть надаватись, за їх бажанням, з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку учбових занять у школах.

Робітникам і службовцям, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах за вечірньою і заочною формами навчання, щорічні відпустки в перший рік роботи можуть надаватись, за їх бажанням, до закінчення одинадцяти місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації (стаття 79) [1].

Стаття 213. **Відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних учбових закладах**

Робітникам і службовцям, які навчаються у вечірніх (змінних) професійно-технічних училищах, на вечірніх (змінних) відділеннях (у групах) при денних професійно-технічних учбових закладах, надається додаткова відпустка для підготовки і здачі екзаменів тривалістю 30 робочих днів протягом року із збереженням за ними п'ятдесяти процентів середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче встановленого мінімального розміру заробітної плати [1].

---

[1] Стаття 212 і стаття 213 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

Стаття 214. **Відпустки у зв'язку із здачею вступних екзаменів у вищі та середні спеціальні учбові заклади і навчанням на підготовчих відділеннях**

Робітникам і службовцям, допущеним до вступних екзаменів у вищі і середні спеціальні учбові заклади, надається відпустка без збереження заробітної плати такої тривалості:

1) для тих, хто вступає до вищих учбових закладів (в тому числі і до заводів-втузів) — 15 календарних днів;

2) для тих, хто вступає до середніх спеціальних учбових закладів — 10 календарних днів.

У ці строки не зараховується час, необхідний для проїзду до місця знаходження учбового закладу і назад.

Робітникам і службовцям, які навчаються без відриву від виробництва на підготовчих відділеннях при вищих учбових закладах, у період навчального року надається, за їх бажанням, один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати. Для здачі випускних екзаменів їм надається додаткова відпустка відповідно до пункту 1 частини першої цієї статті [1].

Стаття 215. **Пільги для робітників і службовців, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах**

Робітникам і службовцям, які навчаються у вечірніх і заочних вищих та середніх спеціальних учбових закладах, надаються оплачувані у встановленому порядку відпустки в зв'язку з навчанням, а також інші пільги, передбачені законодавством Союзу РСР і, у визначуваних ним межах, законодавством Української РСР.

---

[1] Заголовок статті 214 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3). Тим же Указом стаття 214 доповнена частиною третьою.

Стаття 216. **Відпустка у зв'язку з навчанням у вечірніх та заочних вищих і середніх спеціальних учбових закладах**

Робітникам і службовцям, які успішно навчаються у вечірніх, заочних вищих і середніх спеціальних учбових закладах (факультетах, відділеннях), надаються додаткові відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, здачі заліків і екзаменів для тих, хто навчається на перших і других курсах у вечірніх вищих учбових закладах — 20 календарних днів, у вечірніх середніх спеціальних учбових закладах — 10 календарних днів, у заочних вищих і середніх спеціальних учбових закладах — 30 календарних днів щорічно;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, здачі заліків і екзаменів для тих, хто навчається на третьому та наступних курсах у вечірніх вищих учбових закладах — 30 календарних днів, у вечірніх середніх спеціальних учбових закладах — 20 календарних днів, у заочних вищих і середніх спеціальних учбових закладах — 40 календарних днів щорічно [1];

3) на період здачі державних екзаменів у вечірніх і заочних вищих і середніх спеціальних учбових закладах — 30 календарних днів;

4) на період підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) студентами вечірніх і заочних вищих учбових закладів — чотири місяці, учнями середніх спеціальних учбових закладів — два місяці.

Законодавством Союзу РСР і, у визначуваних ним межах, законодавством Української РСР може бути встановлений для осіб, які навчаються у вечірніх і заочних вищих чи середніх спеціальних учбових закладах, де навчальний процес має свої особливості, й інший розмір відпусток у зв'язку з навчанням.

[1] Пункти 1 і 2 статті 216 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

Стаття 217. **Збереження заробітної плати за час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням**

За робітниками і службовцями, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах, зберігається заробітна плата за час учбових додаткових відпусток у розмірах, встановлених законодавством.

Стаття 218. **Надання робітникам і службовцям, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах, вільних від роботи днів**

Робітникам і службовцям, які навчаються на останніх курсах вищих і середніх спеціальних учбових закладів, протягом десяти учбових місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або здачі державних екзаменів надається щотижнево при шестиденному робочому тижні один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі п'ятдесяти процентів одержуваної заробітної плати, але не нижче мінімальної.

При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні загальної кількості вільних від роботи годин.

На період десяти навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або здачі державних екзаменів робітникам і службовцям, на їх бажання, може бути надано додатково ще один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати.

Стаття 219. **Оплата проїзду до місця знаходження учбового закладу**

Адміністрація підприємств, установ, організацій оплачує робітникам і службовцям, які навчаються в заочних вищих і середніх спеціальних учбових закладах, проїзд до місця знаходження учбового закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних

робіт і здачі заліків та екзаменів — в розмірі п'ятдесяти процентів вартості проїзду [1].

В такому ж розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або здачі державних екзаменів.

Стаття 220. **Обмеження надурочних робіт для робітників і службовців, які навчаються**

Робітників і службовців, які навчаються без відриву від виробництва в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах, забороняється залучати в дні занять до надурочних робіт.

Глава XV

ТРУДОВІ СПОРИ

Стаття 221. **Органи, які розглядають трудові спори**

Трудові спори розглядаються:

1) комісіями по трудових спорах;

2) профспілковими комітетами підприємств, установ, організацій;

3) районними (міськими) народними судами.

Трудові спори деяких категорій працівників розглядаються вищими в порядку підлеглості органами (статті 240 і 241).

Стаття 222. **Порядок розгляду трудових спорів**

Порядок розгляду трудових спорів комісіями по трудових спорах, профспілковими комітетами підприємств, установ, організацій і вищими в порядку підлеглості органами регулюється Основами законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, Положенням про порядок розгляду трудових спорів, затвердженим Президією Верховної

[1] Частина перша статті 219 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

Ради СРСР, цим Кодексом, а порядок розгляду справ по трудових спорах у районних (міських) народних судах визначається, крім цього, й цивільним процесуальним законодавством [1].

Стаття 223. **Організація комісій по трудових спорах**

Комісії по трудових спорах утворюються на підприємствах, в установах, організаціях з рівної кількості постійних представників профспілкового комітету підприємства, установи, організації і представників адміністрації [1].

Кількість представників від кожної сторони встановлюється за погодженням між профспілковим комітетом підприємства, установи, організації та адміністрацією. Представники сторін виділяються в комісію на строк повноважень профспілкового комітету підприємства, установи, організації. Представники професійної спілки виділяються в комісію по трудових спорах з числа членів профспілкового комітету.

На підприємствах, в установах, організаціях, де немає профспілкового комітету підприємства, установи, організації, комісії по трудових спорах організуються у складі профспілкового організатора і керівника підприємства, установи, організації.

На підприємствах, в установах і організаціях, де профспілковому комітету підприємства, установи, організації надано права районного комітету професійної спілки, за рішенням цього комітету і адміністрації підприємства, установи, організації можуть бути утворені в цехах та інших структурних підрозділах цехові комісії по трудових спорах, які діють на тих же підставах, що й загальнозаводські комісії [1].

---

[1] Стаття 222 і частина перша статті 223 — із змінами, внесеними Указом від 5 червня 1975 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1975, № 24, ст. 296). Тим же Указом стаття 223 доповнена частиною четвертою.

Стаття 224. **Компетенція комісії по трудових спорах**

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом для розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях між робітниками та службовцями, з одного боку, і адміністрацією, з другого боку, за винятком спорів, які підлягають розглядові згідно з законом безпосередньо в районних (міських) народних судах та інших органах.

Стаття 225. **Порядок прийняття заяв, що надходять до комісії по трудових спорах, і строк розгляду трудових спорів**

Прийняття заяв, що надходять до комісії по трудових спорах, провадиться профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, а де його немає — профспілковим організатором.

Комісія повинна розглядати трудові спори в п'ятиденний строк з дня подання заяви [1].

Стаття 226. **Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах**

Рішення комісії по трудових спорах приймаються за погодженням між представниками профспілкового комітету підприємства, установи, організації і представниками адміністрації.

В такому ж порядку приймається рішення комісією у складі профспілкового організатора та керівника підприємства, установи, організації.

Рішення комісії мають обов'язкову силу і будь-якого затвердження не потребують.

---

[1] Частина друга статті 225 — із змінами, внесеними Указом від 5 червня 1975 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1975, № 24, ст. 296).

Стаття 227. **Розгляд трудового спору у разі недосягнення в комісії згоди сторін. Оскарження рішення комісії**

В разі недосягнення в комісії по трудових спорах згоди сторін або коли робітник чи службовець не згоден з рішенням цієї комісії, він має право протягом десяти днів з дня вручення йому виписки з протоколу засідання комісії звернутися із заявою про вирішення трудового спору або із скаргою на прийняте рішення до профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

Якщо не було досягнуто згоди сторін у комісії по трудових спорах у складі профспілкового організатора і керівника підприємства, установи, організації або коли робітник чи службовець не згоден з рішенням цієї комісії, він може звернутися в той самий строк із заявою про вирішення трудового спору до районного (міського) народного суду.

Стаття 228. **Розгляд трудових спорів профспілковими комітетами підприємств, установ, організацій**

Профспілкові комітети підприємств, установ, організацій розглядають трудові спори за заявами робітників і службовців, коли в комісії по трудових спорах не було досягнуто згоди сторін, і за скаргами робітників та службовців на рішення цієї комісії.

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації, якому надано права районного комітету професійної спілки, може передавати цеховим комітетам професійної спілки право розглядати трудові спори в порядку, встановленому Положенням про порядок розгляду трудових спорів.

Профспілкові комітети підприємств, установ, організацій зобов'язані розглядати заяви і скарги по трудових спорах на своїх засіданнях у семиденний строк.

При розгляді трудового спору, по якому в комісії не було досягнуто згоди, профспілковий комітет підприєм-

ства, установи, організації виносить постанову по суті спору.

При розгляді скарги на рішення комісії по трудових спорах профспілковий комітет підприємства, установи, організації може залишити рішення комісії в силі або скасувати його і винести постанову по суті спору.

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації з власної ініціативи або за протестом прокурора скасовує рішення комісії, яке суперечить чинному законодавству, і виносить постанову по суті спору [1].

Стаття 229. **Строки звернення працівника або адміністрації до суду за вирішенням трудового спору**

Якщо працівник не згоден з постановою по трудовому спору, винесеною профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, він може звернутися із заявою про вирішення трудового спору до районного (міського) народного суду протягом десяти днів з дня одержання постанови профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

Адміністрація підприємства, установи, організації може звернутися за вирішенням трудового спору до районного (міського) народного суду в такий же самий строк, коли вона вважає, що постанова по трудовому спору, винесена профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, суперечить чинному законодавству.

Стаття 230. **Виконання рішення комісії по трудових спорах і постанови профспілкового комітету підприємства, установи, організації по трудовому спору**

Рішення комісії по трудових спорах або постанови по трудовому спору профспілкового комітету підприємства,

[1] Стаття 228 після частини першої доповнена новою частиною Указом від 5 червня 1975 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1975, № 24, ст. 296).

установи, організації підлягає виконанню адміністрацією підприємства, установи, організації протягом десяти днів, якщо в рішенні чи постанові не зазначений інший строк їх виконання.

В разі невиконання адміністрацією підприємства, установи, організації в строк, зазначений в частині першій цієї статті, рішення комісії по трудових спорах або постанови профспілкового комітету підприємства, установи, організації по трудовому спору, профспілковий комітет підприємства, установи, організації видає заінтересованому робітникові або службовцеві посвідку за встановленою формою, що має силу виконавчого листа.

Посвідка для виконання рішення, винесеного комісією по трудових спорах у складі профспілкового організатора і керівника підприємства, установи, організації, видається вищестоящим органом професійної спілки.

За одержанням посвідки робітник чи службовець може звернутися протягом місячного строку з дня вручення йому виписки з протоколу засідання комісії по трудових спорах або постанови профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

Посвідка не видається, якщо працівник або адміністрація у встановлений строк (стаття 229) звернулися до народного суду із заявою про вирішення трудового спору.

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації має право відмовити працівникові у видачі посвідки, якщо рішення комісії по трудових спорах суперечить чинному законодавству. У цьому разі профспілковий комітет підприємства, установи, організації скасовує рішення комісії і виносить постанову по суті спору.

На підставі посвідки, виданої профспілковим комітетом підприємства, установи, організації і пред'явленої не пізніше трьох місяців до районного (міського) народного суду, судовий виконавець виконує рішення комісії по трудових

спорах або постанову профспілкового комітету підприємства, установи, організації у примусовому порядку [1].

Стаття 231. **Розгляд трудових спорів у районних (міських) народних судах**

У районних (міських) народних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) робітників і службовців, коли вони не згодні з постановою профспілкового комітету підприємства, установи, організації;

2) адміністрації підприємства, установи, організації, коли вона вважає, що постанова профспілкового комітету підприємства, установи, організації суперечить чинному законодавству;

3) робітників і службовців, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах у складі профспілкового організатора і керівника підприємства, установи, організації або коли в цій комісії не було досягнуто згоди сторін;

4) прокурора, коли він вважає, що постанова профспілкового комітету підприємства, установи, організації чи рішення комісії по трудових спорах у складі профспілкового організатора і керівника підприємства, установи, організації суперечить чинному законодавству.

Крім того, безпосередньо в районних (міських) народних судах, без звернення до комісії по трудових спорах і профспілкового комітету підприємства, установи, організації, розглядаються трудові спори за заявами:

1) робітників і службовців, звільнених з ініціативи адміністрації підприємства, установи, організації, про поновлення на роботі, а також про зміну формулювання причин їх звільнення, за винятком випадків, коли згідно з чинним законодавством такі спори розглядаються вищими в порядку підлеглості органами (стаття 240);

[1] Стаття 230 після частини п'ятої доповнена новою частиною Указом від 5 червня 1975 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1975, № 24, ст. 296).

2) робітників і службовців підприємств, установ, організацій, де немає профспілкових комітетів підприємств, установ, організацій і профспілкових організаторів, а також за заявами осіб, які працюють за трудовими договорами в колгоспах і міжколгоспних організаціях;

3) адміністрації про покриття робітниками і службовцями шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації.

Безпосередньо в районному (міському) народному суді розглядається також трудовий спір між працівником і адміністрацією в такому питанні застосування трудового законодавства, яке щодо цього працівника відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації в межах наданих їм прав [1].

Стаття 232. **Строки звернення за вирішенням трудових спорів**

Робітники і службовці можуть звертатися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли вони дізналися або повинні були дізнатися про порушення свого права, а в справах про звільнення — до районного (міського) народного суду в місячний строк з дня вручення наказу про звільнення.

Для звернення адміністрації до суду в питаннях стягнення з працівників матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною другою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящого в порядку підлеглості органу або прокурора [2].

---

[1] Стаття 231 — із змінами, внесеними Указом від 5 червня 1975 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1975, № 24, ст. 296).

[2] Стаття 232 доповнена частиною третьою Указом від 24 грудня 1976 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1977, № 1, ст. 4).

Частини перша, друга і третя цієї статті — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

Стаття 233. Поновлення строків, пропущених з поважних причин

В разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтями 227, 229, 230 і 232 цього Кодексу, комісія по трудових спорах, профспілковий комітет підприємства, установи, організації чи районний (міський) народний суд за належністю можуть поновити ці строки [1].

Стаття 234. Поновлення на роботі та зміна формулювання причин звільнення

У разі звільнення без законної підстави або з порушенням установленого порядку звільнення, чи то незаконного переведення на іншу роботу робітник або службовець повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При визнанні формулювання причин звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні чи постанові причини звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону [2].

Стаття 235. Оплата за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи

Робітникові або службовцеві, незаконно звільненому з роботи і поновленому на попередній роботі, виплачується

---

[1] Стаття 233 — із змінами, внесеними Указом від 21 грудня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, № 1, ст. 3).

[2] Заголовок статті 234 — із змінами, внесеними Указом від 5 червня 1975 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1975, № 24, ст. 296). Тим же Указом стаття 234 доповнена частиною другою.

за рішенням або постановою органу, що розглядає трудовий спір, середній заробіток за час вимушеного прогулу з дня звільнення, але не більш як за три місяці. У такому ж розмірі провадиться оплата за час вимушеного прогулу у тих випадках, коли неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало вступові робітника або службовця на іншу роботу [1].

Робітникові або службовцеві, незаконно переведеному на іншу роботу і поновленому на попередній роботі, виплачується за рішенням або постановою органу по розгляду трудових спорів середній заробіток за час вимушеного прогулу або різниця у заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за три місяці.

Оплата вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за час виконання нижчеоплачуваної роботи провадиться у розмірах, зазначених в частинах першій та другій цієї статті, і у тому випадку, коли поновлення працівника на попередній роботі здійснюється безпосередньо адміністрацією.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини адміністрації працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Стаття 236. **Негайне виконання рішень чи постанов про поновлення на роботі або про виплату заробітної плати**

Рішення або постанова, прийняті органом по розгляду трудових спорів, про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника підлягає негайному виконанню.

---

[1] Частина перша статті 235 — із змінами, внесеними Указом від 5 червня 1975 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1975, № 24, ст. 296).

Негайному виконанню підлягає також рішення суду про присудження робітникові або службовцеві заробітної плати, але не більше як за один місяць.

Стаття 237. **Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення або постанови про поновлення на роботі робітника чи службовця**

Якщо адміністрація затримала виконання рішення або постанови органу по розгляду трудових спорів про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника, то за час затримки з дня винесення такого рішення або постанови по день їх виконання працівникові виплачується середній заробіток або різниця в заробітку.

Стаття 238. **Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні**

Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації в зв'язку з оплатою за час вимушеного прогулу або за час виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення або переведення здійснені з явним порушенням закону або якщо адміністрація затримала виконання рішення суду чи вищестоящого в порядку підлеглості органу про поновлення на роботі. Розмір покриття шкоди не може перевищувати трьох місячних окладів службової особи [1].

---

[1] Стаття 238 — із змінами, внесеними Указом від 24 грудня 1976 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1977, № 1, ст. 4).

Стаття 238[1]. Задоволення грошових вимог

При розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (статті 235, 241), орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних йому сум не більш як за один рік, а в питанні про грошову компенсацію за невикористану відпустку при звільненні — не більш як за 2 робочих роки (в районах Крайньої Півночі і в місцевостях, прирівняних до районів Крайньої Півночі, не більш як за 3 робочих роки) [1].

Стаття 239. **Обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах**

У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що випливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення грунтувалось на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах.

З цих же підстав допускається стягнення з робітників і службовців сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення комісії по трудових спорах або постанови профспілкового комітету підприємства, установи, організації в разі іншого розв'язання спору в наступному.

Стаття 240. **Розгляд трудових спорів вищими в порядку підлеглості органами**

Вищими в порядку підлеглості органами розглядаються трудові спори за заявами:

---

[1] Статтею 238[1] Кодекс доповнено Указом від 5 червня 1975 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1975, № 24, ст. 296).

1) працівників, які займають посади, передбачені в переліку № 1 додатку № 1 до Положення про порядок розгляду трудових спорів,— у питаннях звільнення, зміни формулювання причин звільнення і переведення їх на іншу роботу, а також накладення дисциплінарних стягнень;

2) працівників, зазначених у переліку № 2 додатку № 1 до Положення про порядок розгляду трудових спорів,— у питаннях звільнення або зміни формулювання причин звільнення, якщо звільнення зв'язане з визнанням їх у встановленому порядку такими, що не відповідають займаній посаді, або з необранням на новий строк;

3) вчителів загальноосвітніх шкіл — у питаннях звільнення або зміни формулювання причин звільнення, якщо звільнення зв'язане з визнанням їх в результаті атестації такими, що не відповідають займаній посаді;

4) працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами про дисципліну,— в питаннях накладення на них дисциплінарних стягнень;

5) керівних працівників підприємств, установ, організацій — у питаннях про премії, які затверджуються їм до виплати згідно з діючими положеннями керівниками вищестоящих організацій [1].

Стаття 241. Оплата за час вимушеного прогулу за рішенням вищого в порядку підлеглості органу

В разі поновлення працівника на попередній роботі провадиться за рішенням вищого в порядку підлеглості органу оплата за час вимушеного прогулу з дня звільнення або за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за три місяці. При цьому відповідно застосовуються статті 235 і 238 цього Кодексу.

---

[1] Стаття 240 — із змінами, внесеними Указом від 5 червня 1975 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1975, № 24, ст. 296).

Стаття 242. **Порядок розгляду спорів з приводу встановлення або зміни умов праці**

Спори, що виникають між працівниками та адміністрацією з приводу встановлення нових або зміни існуючих умов праці, не врегульованих законодавством чи іншими нормативними положеннями про працю, розв'язуються адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, а при недосягненні між ними згоди вирішуються за погодженням між вищестоящими господарськими та профспілковими органами.

Глава XVI

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ. УЧАСТЬ РОБІТНИКІВ І СЛУЖБОВЦІВ В УПРАВЛІННІ ВИРОБНИЦТВОМ

Стаття 243. **Право робітників і службовців на об'єднання у професійні спілки**

У відповідності з Конституцією СРСР і Конституцією Української РСР робітникам і службовцям забезпечується право об'єднання у професійні спілки.

Професійні спілки діють у відповідності з статутами, які вони приймають, і не підлягають реєстрації в державних органах.

Державні органи, підприємства, установи, організації повинні всіляко сприяти професійним спілкам в їх діяльності.

Стаття 244. **Права професійних спілок**

Професійні спілки представляють інтереси робітників і службовців у галузі виробництва, праці, побуту і культури.

Професійні спілки беруть участь у розробленні і реалізації державних планів економічного і соціального розвитку, у розв'язанні питань розподілу і використання матері-

альних та фінансових ресурсів, залучають робітників і службовців до управління виробництвом, організують соціалістичне змагання, масову технічну творчість, сприяють зміцненню виробничої і трудової дисципліни.

Встановлення умов праці і заробітної плати, застосування законодавства про працю, використання суспільних фондів споживання у випадках, передбачених законами Союзу РСР і Української РСР та постановами Ради Міністрів СРСР і Ради Міністрів Української РСР, здійснюються підприємствами, установами, організаціями та їх вищестоящими органами разом або за погодженням з професійними спілками.

Професійні спілки здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю і правил по охороні праці, контролюють житлово-побутове обслуговування робітників і службовців.

Професійні спілки управляють державним соціальним страхуванням, а також санаторіями, профілакторіями та будинками відпочинку, культурно-освітніми, туристськими і спортивними установами, які перебувають в їх віданні.

Професійні спілки Української РСР в особі Української Республіканської Ради Професійних Спілок мають право законодавчої ініціативи.

Стаття 245. **Право робітників і службовців брати участь в управлінні виробництвом**

Робітники і службовці мають право брати участь в обговоренні і розв'язанні питань розвитку виробництва, вносити пропозиції про поліпшення роботи підприємств, установ, організацій, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Робітники і службовці беруть участь в управлінні виробництвом через професійні спілки та інші громадські організації, органи народного контролю, загальні збори, виробничі наради, конференції і різні форми громадської самодіяльності робітників і службовців.

Адміністрація підприємств, установ, організацій повинна створювати умови, які б забезпечували участь робітників і службовців в управлінні виробництвом. Службові особи підприємств, установ, організацій повинні своєчасно розглядати критичні зауваження і пропозиції робітників та службовців і повідомляти їх про вжиті заходи.

Стаття 246. **Взаємовідносини профспілкового комітету підприємства, установи, організації з адміністрацією**

Взаємовідносини профспілкового комітету підприємства, установи, організації з адміністрацією підприємства, установи, організації визначаються законом СРСР про права профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

Стаття 247. **Права профспілкового комітету підприємства, установи, організації**

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації:

1) представляє інтереси робітників і службовців підприємства, установи, організації в галузі виробництва, праці, побуту, культури;

2) разом з адміністрацією розподіляє фонд матеріального заохочення і фонд соціально-культурних заходів та житлового будівництва по встановлених напрямах, затверджує кошториси витрачання цих фондів, а також визначає розміри премій та інших видів заохочення, матеріальної допомоги і винагороди за річні підсумки роботи підприємства, організації з фонду матеріального заохочення;

3) заслуховує доповіді керівників підприємства, установи, організації про виконання виробничого плану, зобов'язань за колективним договором, заходів по організації і поліпшенню умов праці, матеріально-побутового і культурного обслуговування робітників та службовців і вимагає усунення виявлених недоліків;

4) разом з адміністрацією організує соціалістичне змагання, рух за комуністичне ставлення до праці і підбиває підсумки, визначає переможців у змаганні, присуджує колективам передових цехів, відділів, бригад та інших внутрішніх ланок підприємства, організації перехідні Червоні Прапори, почесні грамоти, вирішує питання про нагородження грамотами і грошовими преміями, а також про занесення на Дошку пошани і в Книгу пошани передовиків виробництва, широко популяризує підсумки соціалістичного змагання, поширює передовий досвід. Витрачання всіх коштів преміювання по соціалістичному змаганню провадиться керівником підприємства, організації за погодженням з профспілковим комітетом;

5) всіляко сприяє розвиткові винахідництва та раціоналізації і здійснює контроль за своєчасним впровадженням прийнятих винаходів і раціоналізаторських пропозицій. Разом з адміністрацією підприємства, організації розглядає скарги робітників і службовців на відхилення їх раціоналізаторських пропозицій, а також скарги в питаннях про порядок нарахування і строки виплати винагороди за прийняті раціоналізаторські пропозиції та винаходи;

6) бере безпосередню участь у вирішенні питань праці і заробітної плати, які згідно з законодавством підлягають вирішенню адміністрацією разом або за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації;

7) здійснює контроль за виконанням адміністрацією підприємства, установи, організації законодавства про працю, правил і норм техніки безпеки та виробничої санітарії, правильним застосуванням встановлених умов оплати праці;

8) розглядає скарги на рішення адміністрації про відшкодування підприємством, установою, організацією шкоди, заподіяної робітникам і службовцям каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, зв'язаним з роботою;

9) здійснює державне соціальне страхування робітників

і службовців, призначає допомогу по соціальному страхуванню, разом з адміністрацією підготовляє документи, необхідні при призначенні пенсій робітникам, службовцям та їх сім'ям, і подає їх для призначення пенсій, направляє робітників і службовців у санаторії, профілакторії і будинки відпочинку, перевіряє організацію медичного обслуговування робітників, службовців і членів їх сімей;

10) разом з адміністрацією розподіляє в установленому порядку жилу площу в будинках підприємства, установи, організації, а також жилу площу, яка надається в їх розпорядження в інших будинках; контролює житлово-побутове обслуговування.

Призначення працівників на керівні господарські посади підприємства, установи, організації провадиться адміністрацією з врахуванням думки профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації має також інші права, передбачені законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими законодавчими актами Української РСР.

Стаття 248. **Повноваження профспілкових органів при здійсненні ними контролю за додержанням законодавства про працю та за житлово-побутовим обслуговуванням робітників і службовців**

Для здійснення контролю за додержанням законодавства про працю, правил по охороні праці, за виконанням колективних договорів і за житлово-побутовим обслуговуванням робітників і службовців члени профспілкових комітетів підприємств, установ, організацій і вищестоящих профспілкових органів, а також інші повноважні представники цих органів мають право:

1) безборонно відвідувати і оглядати цехи, відділи, майстерні та інші місця роботи на підприємстві, в установі, організації;

2) вимагати від адміністрації підприємства, установи, організації відповідні документи, відомості і пояснення, а також перевіряти розрахунки по заробітній платі;

3) перевіряти роботу підприємств торгівлі і громадського харчування, а також роботу поліклінік, ясел, дитячих садків, гуртожитків, лазень та інших комунально-побутових підприємств, що обслуговують робітників і службовців даного підприємства, установи, організації.

Стаття 249. **Обов'язок підприємства, установи, організації надавати профспілковому комітету підприємства, установи, організації приміщення, транспорт і засоби зв'язку**

Підприємство, установа, організація зобов'язані надати профспілковому комітету підприємства, установи, організації безплатно необхідні приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною для роботи самого комітету і для проведення зборів робітників і службовців. В ці приміщення допускається вільний вхід відвідувачів.

Адміністрація надає профспілковому комітету підприємства, установи, організації безплатно транспорт і засоби зв'язку.

Стаття 250. **Надання профспілковим комітетам підприємств, установ, організацій будинків, приміщень, споруд, садів і парків для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної і спортивної роботи**

Будинки, приміщення, споруди, сади і парки, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної і спортивної роботи серед робітників і службовців підприємства, установи, організації і членів їх сімей, а також піонерські табори перебувають на балансі підприємства, установи, організації і передаються в безплатне користування профспілковому комітету підприємства, установи, органі-

зації. Орендовані підприємством, установою, організацією будинки, приміщення і споруди, призначені для зазначених цілей, також передаються в безплатне користування профспілковому комітету.

Господарське утримання, ремонт, опалення, освітлення, прибирання, охорона, а також обладнання будинків, приміщень і споруд, зазначених у цій статті, та піонерських таборів провадяться за рахунок підприємства, установи, організації.

Стаття 251. **Відрахування коштів підприємствами і організаціями профспілковим органам на культурно-масову і фізкультурну роботу**

Підприємства і організації повинні відраховувати кошти профспілковим органам на культурно-масову і фізкультурну роботу.

Стаття 252. **Додаткові гарантії для виборних профспілкових працівників**

Робітники і службовці, які обрані до складу профспілкового комітету підприємства, установи, організації, цехового комітету професійної спілки і не увільнені від своєї виробничої роботи, не можуть бути переведені на іншу роботу або піддані дисциплінарному стягненню без попередньої згоди профспілкового комітету підприємства, установи, організації, а голови цих комітетів і профспілкові організатори — без попередньої згоди вищестоящого профспілкового органу.

Звільнення не увільнених від виробничої роботи голів і членів профспілкових комітетів підприємств, установ, організацій з ініціативи адміністрації може мати місце, крім додержання загального порядку звільнення, лише за згодою вищестоящого профспілкового органу. Звільнення профспілкових організаторів з ініціативи адміністрації допускається лише за згодою вищестоящого профспілкового органу.

Робітникам і службовцям, увільненим від роботи на підприємстві, в установі, організації внаслідок обрання їх у члени профспілкового комітету підприємства, установи, організації, надається після припинення їх повноважень попередня робота (посада), а при її відсутності інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.

Глава XVII
ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

Стаття 253. Поширення соціального страхування на всіх робітників і службовців

Усі робітники і службовці підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню.

Стаття 254. Кошти соціального страхування

Державне соціальне страхування робітників і службовців здійснюється за рахунок держави. Внески на соціальне страхування сплачуються підприємствами, установами, організаціями без будь-яких відрахувань із заробітної плати робітників і службовців. Несплата підприємством, установою, організацією страхових внесків не позбавляє робітників і службовців права на забезпечення по державному соціальному страхуванню.

Кошти державного соціального страхування можуть витрачатися лише за своїм прямим призначенням.

Стаття 255. Види забезпечення по соціальному страхуванню

Робітники і службовці, а у відповідних випадках і члени їх сімей забезпечуються в порядку державного соціального страхування:

1) допомогою по тимчасовій непрацездатності, а жінки,

крім того, допомогою по вагітності, родах і по догляду за дитиною до досягнення нею віку одного року [1];

2) допомогою з нагоди народження дитини; допомогою на поховання;

3) пенсіями по старості, по інвалідності, в разі втрати годувальника, а також пенсіями за вислугу років, встановленими для деяких категорій працівників.

Кошти державного соціального страхування використовуються також на санаторно-курортне лікування робітників і службовців, обслуговування їх профілакторіями та будинками відпочинку, на лікувальне (дієтичне) харчування, на утримання піонерських таборів та на інші заходи по державному соціальному страхуванню.

Стаття 256. **Забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю** [2].

Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю виплачується при хворобі, каліцтві, тимчасовому переведенні на іншу роботу в зв'язку з захворюванням, при догляді за хворим членом сім'ї, карантині, санаторно-курортному лікуванні і протезуванні — в розмірі до повного заробітку.

При хворобі або каліцтві допомога виплачується до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Стаття 257. **Забезпечення допомогою по вагітності і родах**

Допомога по вагітності і родах виплачується протягом усієї відпустки по вагітності і родах в розмірі повного заробітку [3].

---

[1] Пункт 1 статті 255 — із змінами, внесеними Указом від 24 січня 1983 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1983, № 6, ст. 87).

[2] Заголовок статті 256 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

[3] Стаття 257 — із змінами, внесеними Указами від 18 вересня 1973 р. і 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1973, № 40, ст. 343; 1981, № 32, ст. 513).

Стаття 257[1]. **Встановлення основних умов видачі і розмірів допомоги по соціальному страхуванню**

Відповідно до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю основні умови видачі і розміри допомоги по державному соціальному страхуванню встановлюються Радою Міністрів СРСР спільно з ВЦРПС [1].

Стаття 258. **Пенсійне забезпечення**

Пенсії робітникам, службовцям і членам їх сімей призначаються відповідно до Закону СРСР про державні пенсії [1].

Глава XVIII

НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Стаття 259. **Органи нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю**

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю і правил по охороні праці здійснюють:

1) спеціально уповноважені на те державні органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від адміністрації підприємств, установ, організацій та їх вищестоящих органів;

2) професійні спілки, а також технічна і правова інспекції праці, які їм підлягають,— згідно з положеннями про ці інспекції, що затверджуються ВЦРПС.

Ради народних депутатів та їх виконавчі і розпорядчі органи здійснюють контроль за додержанням законодав-

---

[1] Стаття 258 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513). Тим же Указом Кодекс доповнено статтею 257[1].

ства про працю в порядку, передбаченому законодавством Союзу РСР і Української РСР.

Міністерства, державні комітети і відомства здійснюють внутрівідомчий контроль за додержанням законодавства про працю щодо підпорядкованих їм підприємств, установ, організацій.

Найвищий нагляд за точним і однаковим виконанням законів про працю на території Української РСР здійснюється Генеральним прокурором СРСР та підлеглими йому Прокурором Української РСР і нижчестоящими прокурорами відповідно до Закону СРСР про прокуратуру СРСР [1].

Стаття 260. Державний нагляд за безпечним веденням робіт у промисловості

Державний нагляд за додержанням правил по безпечному веденню робіт у деяких галузях промисловості і на деяких об'єктах здійснюється (поряд з технічною інспекцією праці професійних спілок) Державним комітетом Української РСР по нагляду за безпечним веденням робіт у промисловості і гірничому нагляду та його місцевими органами [2].

Зазначений нагляд здійснюється у вугільній, гірничорудній, гірничохімічній, нерудній, нафто- і газодобувній, хімічній, металургійній та нафтогазопереробній промисловості, у геологорозвідувальних експедиціях і партіях, при обладнанні та експлуатації підйомних споруд, котельних установок і посудин, що працюють під тиском, трубопроводів для пари і гарячої води, об'єктів, пов'язаних з видобут-

---

[1] Частини третя і четверта статті 259 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

[2] Частина перша статті 260 — із змінами, внесеними Указами від 29 липня і 30 грудня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513; 1982, № 2, ст. 23).

ком, транспортуванням, зберіганням і використанням газу, при веденні вибухових робіт у промисловості.

Стаття 261. **Державний енергетичний нагляд**

Державний нагляд за проведенням заходів, які гарантують безпечне обслуговування електричних і тепловикористовуючих установок, здійснюється органами державного енергетичного нагляду системи Міністерства енергетики і електрифікації СРСР — відповідно до Положення про державний енергетичний нагляд в СРСР.

Стаття 262. **Державний санітарний нагляд**

Державний санітарний нагляд за додержанням підприємствами, установами, організаціями гігієнічних норм, санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил здійснюється органами та установами санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я СРСР і Міністерства охорони здоров'я Української РСР — відповідно до Положення про державний санітарний нагляд в СРСР, а по деяких об'єктах — медичними службами відповідних міністерств, державних комітетів і відомств [1].

Стаття 263. **Контроль Рад народних депутатів за додержанням законодавства про працю**

Ради народних депутатів Української РСР та їх виконавчі і розпорядчі органи здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю, правил охорони праці і техніки безпеки на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на території Ради, згідно з законодавством про відповідні Ради народних депутатів.

---

[1] Стаття 262 — із змінами, внесеними Указом від 29 липня 1981 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1981, № 32, ст. 513).

Стаття 264. **Громадський контроль за додержанням законодавства про працю**

Громадський контроль за додержанням законодавства про працю і правил по охороні праці здійснюється професійними спілками, а також громадськими інспекторами і комісіями профспілкового комітету підприємства, установи, організації відповідно до положень про них, що затверджуються ВЦРПС.

Громадський санітарний контроль за виконанням на підприємствах, в установах і організаціях встановлених санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних норм і правил здійснюється громадськими санітарними інспекторами.

Стаття 265. **Відповідальність за порушення законодавства про працю**

Службові особи, винні в порушенні законодавства про працю і правил по охороні праці, у невиконанні зобов'язань за колективними договорами і угодами по охороні праці чи в перешкодженні діяльності професійних спілок, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством Союзу РСР і Української РСР.

АЛФАВІТНО-ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК[1]

А

АДМІНІСТРАЦІЯ — обов'язок А. проінструктувати працівника при прийнятті на роботу і закріпити за ним робоче місце — 29; заборона А. вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором,— 31; право А. в разі виробничої потреби тимчасового переведення працівника на іншу роботу — 33; розірвання трудового договору з ініціативи А.— 40; додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи А.— 41; обов'язок А. в день звільнення працівника видати трудову книжку і провести з ним розрахунок — 47; обов'язок А. видати працівнику довідку про роботу і заробітну плату — 49; виняткові випадки застосування А. надурочних робіт — 62; облік А. надурочних робіт — 65; обов'язок А. видати письмовий наказ про залучення до роботи у вихідні дні — 71; запровадження А. нових і перегляд чинних норм і нормативів — 86; продовження А. строку дії тимчасових норм виробітку — 87; розв'язання незгод між А. і профспілковим комітетом при встановленні або перегляді норм виробітку — 93; віднесення А. виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам — 98; встановлення А. посадових окладів службовцям у відповідності з посадою і кваліфікацією працівника — 99; затвердження А. положення про порядок нарахування і виплати винагороди за підсумками річної роботи — 102; строки розрахунку А. при звільненні працівника — 116; відповідальність А. за затримку розрахунку при звільненні — 117; право А. видавати накази про відрахування з заробітної плати — 127; обов'язок А. забезпечити належні умови для збереження матеріальних цінностей — 131; розпорядження А. про відрахування від заробітної плати для покриття шкоди, заподіяної працівником,— 136; обов'язки А.— 141; порядок встановлення А. правил внутрішнього трудового розпорядку — 142; порядок застосування А. заохочень — 144; порядок застосування А. дисциплінарних стягнень — 149; передача А. питання про порушення трудової дисципліни на розгляд товариського суду або громадської організації — 152; забезпечення А. здорових і безпечних умов праці — 153; правила по охороні праці, обов'язкові для А.,— 157; обов'язок А. щодо поліпшення і оздоровлення умов праці — 158; інструкції по охороні праці — 159; контроль А. за додержанням вимог інструкцій по охороні праці — 160; розробка А. заходів по охороні праці — 161; обов'язок А. по обладнанню приміщень для обігрівання і відпочинку працівників —

[1] Посилання зроблено на статті Кодексу.

168; обов'язок А. по розслідуванню та обліку нещасних випадків на виробництві — 171; строки і порядок надання А. переваг жінкам для годування дитини — 183; облік на виробництві А. осіб, які не досягли вісімнадцяти років,— 189; порядок затвердження А. знижених норм виробітку для робітників віком до вісімнадцяти років — 193; порядок розгляду А. питань праці і побуту молоді — 200; звернення А. за вирішенням трудового спору до районного (міського) народного суду — 229, 231; строки звернення А. до суду в питаннях стягнення з працівників матеріальної шкоди — 232; покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні,— 238; взаємовідносини профспілкового комітету підприємства, установи, організації з А.— 246, 247, 249, 250, 251.

АКТ — складання А. про нещасний випадок на виробництві — 171.

Б

БРАК — оплата праці при виготовленні продукції, що виявилась Б.,— 110, 112.

БРОНЯ — Б. прийняття молоді на роботу і на виробниче навчання — 196.

В

ВАГІТНІ ЖІНКИ. Див. Праця жінок.

ВИБОРНІ ПОСАДИ — перехід на В. п. як підстава для розірвання трудового договору — п. 5 ст. 36; гарантії для робітників і службовців, обраних на В. п.,— 118; гарантії для виборних профспілкових працівників — 252.

ВИМУШЕНИЙ ПРОГУЛ. Див. Трудові спори.

ВИНАХІДНИКИ І РАЦІОНАЛІЗАТОРИ — переважне право залишення на роботі В. і раціоналізаторів при скороченні чисельності чи штату працівників — 42; збереження попередніх розцінок при впровадженні винаходу або раціоналізаторської пропозиції — 91; гарантії для робітників і службовців — В. і раціоналізаторів — 126.

ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ. Див. Прийняття на роботу.

ВИРОБНИЧА ПОТРЕБА. Див. Переведення.

ВИХІДНА ДОПОМОГА — виплата В. д.— 44; недопустимість відрахувань з В. д.— 129.

ВИХІДНІ ДНІ — тривалість роботи напередодні В. д.— 53; загальний В. д.— 67; В. д. на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення,— 68; В. д. на безперервно діючих підприємствах — 69; заборона роботи у В. д.— 71; винятковий порядок застосування роботи у В. д.— 71; компенсація за роботу у

В. д.— 72; заборона залучення вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року, до робіт у В. д.— 176; заборона залучення робітників і службовців молодше вісімнадцяти років до робіт у В. д.— 192.

ВІДРЯДЖЕННЯ — гарантії і компенсації при В.— 121; заборона направлення у В. вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року,— 176; обмеження направлення у В. жінок, що мають дітей віком від одного до восьми років,— 177.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ — В. адміністрації за затримку розрахунку при звільненні — 117; В. за порушення законодавства про працю — 265. Див. Матеріальна відповідальність.

ВІДПУСТКИ — недопустимість звільнення працівника, який перебуває у В.,— 40; щорічні В.— 74; тривалість В.— 75; додаткові В.— 76, 77; невключення В. по тимчасовій непрацездатності до щорічних В.— 78; порядок надання В.— 79; випадки перенесення В.— 80; право на В. при переведенні — 81; обчислення стажу роботи, що дає право на В.,— 82; неприпустимість заміни В. грошовою компенсацією — 83; В. без збереження заробітної плати — 84; строк виплати заробітної плати за час В.— 115; В. жінкам по вагітності і родах — 179; приєднання до В. по вагітності і родах щорічної відпустки — 180; додаткова В. матерям, що мають дітей віком до одного року,— 181; В. жінкам, що усиновили новонароджених дітей безпосередньо з родильного будинку,— 182; В. робітникам і службовцям молодше вісімнадцяти років — 195. Див. Пільги для робітників і службовців, які поєднують роботу з навчанням.

ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ — В. від роботи робітників і службовців — 46.

ВІЙСЬКОВА СЛУЖБА — призов або вступ працівника на В. с.— підстава припинення трудового договору — п. 3 ст. 36.

Г

ГАРАНТІЇ — Г. при прийнятті на роботу — 22; Г. для робітників і службовців, обраних на виборні посади,— 118; Г. для робітників і службовців на час виконання державних або громадських обов'язків — 119; Г. і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість — 120; Г. і компенсації при службових відрядженнях — 121; Г. для робітників і службовців, що направляються для підвищення кваліфікації,— 122; Г. для робітників і службовців, що направляються на обстеження до медичного закладу,— 123; Г. для донорів — 124; Г. для робітників і службовців — винахідників і раціоналізаторів — 126; обмеження відрахувань із заробітної плати — 127; обмеження розміру відрахувань з заробітної плати — 128; заборона відрахувань з деяких сум, які підлягають виплаті робітникам і службовцям,— 129; Г. при

прийнятті на роботу вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року,— 184; додаткові Г. для виборних профспілкових працівників — 252.

ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ — передача адміністрацією питання про порушення трудової дисципліни на розгляд громадської організації — 152; участь комсомольських організацій у розгляді питань праці і побуту молоді — 200; громадський контроль за додержанням законодавства про працю — 264.

Д

ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ — поширення соціального страхування на всіх робітників і службовців — 253; кошти соціального страхування — 254; види забезпечення по соціальному страхуванню — 255; допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю — 256; допомога по вагітності і родах — 257; встановлення основних вимог і розміру допомоги по соціальному страхуванню — 257 [1]; пенсійне забезпечення — 258.

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ — встановлення для окремих категорій робітників і службовців дисциплінарних стягнень — 147. Див. Трудова дисципліна.

ДИСЦИПЛІНАРНЕ СТЯГНЕННЯ — Д. с. за порушення трудової дисципліни — 147; строк для застосування Д. с.— 148; порядок застосування Д. с.— 149; оскарження Д. с.— 150; зняття Д. с.— 151; передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд товариського суду або громадської організації — 152.

ДНІ ВІДПОЧИНКУ. Див. Час відпочинку. Вихідні дні.

ДОВІДКА — видача працівникові Д. про роботу і заробітну плату — 49.

ДОГОВІР — недійсність умов Д. про працю, що суперечать законодавству про працю,— 9. Див. Трудовий договір. Колективний договір.

ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ — Д. в., що надаються робітникам і службовцям,— 76; Д. в., що надаються порядком заохочення за виконання державних або громадських обов'язків,— 77.

ДОНОРИ. Див. Гарантії.

Ж

ЖІНКИ. Див. Праця жінок.

З

ЗАОХОЧЕННЯ — З. за успіхи в роботі — 143; порядок застосування З.— 144; переваги і пільги для працівників, які успішно і

сумлінно виконують свої трудові обов'язки,— 145; З. за особливі трудові заслуги — 146; З. робітників і службовців, які поєднують роботу з навчанням,— 203.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА. Див. Оплата праці.

ЗБЕРЕЖЕННЯ ПОСАДИ. Див. Гарантії.

ЗВІЛЬНЕННЯ — підстави З. працівників — 36; З. працівника, направленого на примусове лікування,— 37; З. з ініціативи працівника — 38, 39; З. працівника з ініціативи адміністрації — 40; додаткові підстави З. з ініціативи адміністрації — 41; переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату працівників — 42; заборона З. з ініціативи адміністрації без згоди профспілкового комітету — 43; вихідна допомога при З.— 44; З. на вимогу профспілкового органу — 45; обов'язок адміністрації провести розрахунок при З. і видати трудову книжку — 47; строки розрахунку при З.— 116; відповідальність за затримку розрахунку при З.— 117; відрахування із заробітної плати при З. працівника — 127; З. за порушення трудової дисципліни — п. 5 ст. 147; заборона З. вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року,— 184; обмеження З. робітників і службовців молодше вісімнадцяти років — 198; розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб — 199; строк звернення з заявою до районного (міського) народного суду в справах про З. з роботи — 232; поновлення на роботі у разі З. без законної підстави або з порушенням установленого порядку — 234; оплата за час вимушеного прогулу при З.— 235; негайне виконання рішень чи постанов про поновлення на роботі незаконно звільненого — 236; порядок розгляду спорів про З. працівників, які займають посади, передбачені в особливому переліку,— 240, 241; додаткові гарантії при З. для робітників і службовців, які обрані до складу профспілкового комітету підприємства, установи, організації,— 252.

ЗВ'ЯЗОК — особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку на підприємствах і організаціях З.— п. 3 ст. 7.

ЗМІНА — робота змінами — 58; перерви між змінами — 59.

І

ІНВАЛІДИ — розірвання трудового договору на вимогу працівника в разі його інвалідності — 39; переважне право інвалідів війни на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників — п. 5 ст. 42; умови залучення І. до роботи у нічний час — 55; умови залучення І. до надурочних робіт — 63; застосування праці І.— 172.

ІНСТРУКЦІЇ — І. по охороні праці, обов'язкові для робітників і службовців,— 159; контроль за додержанням вимог І. по охороні праці — 160.

ІНСТРУМЕНТИ — обов'язок адміністрації забезпечити працівника І.— п. 3 ст. 29; належна якість І.— нормальна умова праці — п. 2 ст. 88; компенсація за зношування І., належних робітникам і службовцям,— 125.

К

КОДЕКС — завдання Кодексу законів про працю Української РСР — 1.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР — укладення К. д.— 10; зміст К. д.— 11; недійсність положень К. д., що суперечать чинному законодавству,— 12; форма укладення К. д.— 13; строк чинності К. д.— 14; поширення К. д. на всіх робітників і службовців — 15; порядок розв'язання незгод, що виникають при укладенні К. д.,— 16; зміни і доповнення до К. д.— 17; контроль за виконанням К. д.— 18; звіти про виконання К. д.— 19; звільнення професійних спілок від матеріальної відповідальності за К. д.— 20; встановлення К. д. умов виплати міжрозрядної різниці — 104; додаток до К. д. плану номенклатурних заходів по охороні праці — 161; визначення в К. д. порядку використання коштів на заходи по охороні праці і необхідних матеріалів — 162.

КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ. Див. Трудові спори.

КОМІСІЯ В СПРАВАХ НЕПОВНОЛІТНІХ — порядок звільнення робітників і службовців молодше вісімнадцяти років — 198.

КОМПЕНСАЦІЯ — К. за роботу у вихідний день — 72; К. за роботу у святкові дні — 73; неприпустимість заміни відпустки грошовою К.— 83; заборона К. надурочних робіт відгулом — 106; гарантії і К. при переїзді на роботу в іншу місцевість — 120; гарантії і К. при службових відрядженнях — 121; К. за зношування інструментів, належних робітникам і службовцям,— 125.

КОМСОМОЛЬСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ. Див. Праця молоді.

КОНТРОЛЬ. Див. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.

КРАЙНЯ ПІВНІЧ — встановлення пільг в галузі праці для робітників і службовців, які працюють в районах К. П.,— п. 1 ст. 7; обов'язковість письмової форми трудового договору про роботу в районах К. П.— п. 2 ст. 24; додаткові відпустки робітникам і службовцям, які працюють в районах К. П.,— п. 4 ст. 76.

Л

ЛІКУВАЛЬНО-ТРУДОВИЙ ПРОФІЛАКТОРІЙ — припинення трудового договору з працівником, направленим на лікування до Л.-т. п.,— 37.

ЛІСОВА ПРОМИСЛОВІСТЬ І ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО — особливі умови праці на роботах у Л. п. і л. г.— п. 3 ст. 7.

М

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ — загальні підстави і умови М. в. робітників і службовців — 130; обов'язок адміністрації забезпечити належні умови для збереження матеріальних цінностей — 131; М. в. у межах третини середнього місячного заробітку — 132; М. в. понад третину середнього місячного заробітку — 133; М. в. у повному розмірі заподіяної шкоди — 134; М. в. у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її нормальний розмір,— 135; письмові договори про повну М. в.— 135[1]; колективна (бригадна) М. в.— 135[2]; визначення розміру шкоди — 135[3]; порядок покриття шкоди, заподіяної працівником,— 136; обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування,— 137; обов'язок адміністрації довести наявність умов для покладення М. в. на працівника — 138; М. в. підприємств, установ, організацій за шкоду, заподіяну робітникам і службовцям ушкодженням їх здоров'я,— 173; розгляд трудових спорів у районних (міських) народних судах про покриття робітниками і службовцями заподіяної шкоди — 231, 232; покладення М. в. на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні,— 238.

МЕДИЧНИЙ ОГЛЯД — М. о. робітників і службовців — 169; М. о. осіб молодше вісімнадцяти років — 191.

МОЛОДЬ. Див. Праця молоді.

Н

НАВЧАННЯ. Див. Пільги для робітників і службовців, які поєднують роботу з навчанням.

НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ — органи нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю — 259; державний нагляд за безпечним веденням робіт у промисловості — 260; державний енергетичний нагляд — 261; державний санітарний нагляд — 262; контроль Рад народних депутатів за додержанням законодавства про працю — 263; громадський контроль за додержанням законодавства про працю — 264; відповідальність за порушення законодавства про працю — 265.

НАДУРОЧНІ РОБОТИ — обмеження Н. р.— 62; заборона залучення до Н. р.— 63; необхідність одержання дозволу профспілкового комітету для проведення Н. р.— 64; граничні норми застосування Н. р.— 65; оплата праці в надурочний час — 106; заборона залучення вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року, до Н. р.— 176; обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від одного року до восьми років, до Н. р.— 177; заборона залучення робітників і службовців молодше вісімнадцяти років до Н. р.— 192; обмеження Н. р. для осіб, що навчаються,— 220.

НАКАЗ (РОЗПОРЯДЖЕННЯ) — оформлення Н. адміністрації про зарахування працівника на роботу — 24; оформлення Н. про залучення працівників до роботи у вихідні дні — 71; розпорядження адміністрації про покриття шкоди, заподіяної працівником,— 136; оголошення Н. (розпорядження) про заохочення — 144; оголошення стягнення в Н. (розпорядженні) — 149.

НЕПОВНОЛІТНІ. Див. Праця молоді.

НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК — вчасне розслідування і облік Н. в. та складення відповідного акта — 171.

НІЧНИЙ ЧАС — тривалість роботи в Н. ч.— 54; заборона та обмеження роботи в Н. ч.— 55; оплата роботи в Н. ч.— 108; обмеження праці жінок на роботах у Н. ч.— 175; заборона залучення вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року, до робіт у Н. ч.— 176; заборона залучення робітників і службовців молодше вісімнадцяти років до нічних робіт — 192.

НОРМИ ВИРОБІТКУ — встановлення Н. в.— 85; запровадження нових і перегляд чинних Н. в.— 86; строк дії Н. в.— 87; умови праці, які мають враховуватись при розробленні нових Н. в.,— 88; оплата праці при невиконанні Н. в.— 110, 111; Н. в. для молодих робітників — 193.

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ — норми виробітку, норми обслуговування, нормативи чисельності — 85; запровадження нових і перегляд чинних норм і нормативів — 86; строк дії норм виробітку, норм обслуговування — 87; умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку і норм обслуговування,— 88; встановлення єдиних або типових норм і нормативів — 89; порядок визначення розцінок при впровадженні винаходу або раціоналізаторської пропозиції — 91; нормування виробничих завдань при почасовій оплаті праці — 92; порядок розв'язання незгод, які виникли при встановленні або перегляді норм виробітку, норм обслуговування,— 93.

О

ОБЛІК — підсумований О. робочого часу — 61; О. надурочних робіт — 65; О. нещасних випадків на виробництві — 171; О. на виробництві робітників і службовців, які не досягли вісімнадцяти років,— 189.

ОПЛАТА ПРАЦІ — О. п. при переведенні на іншу роботу внаслідок простою — 34, 110, 113; О. п. за неповний робочий час — 56; оплата за роботу у вихідний день — 72; О. за працею — 94; мінімальний розмір заробітної плати — 95; форми О. п. робітників і службовців — 96; нормування заробітної плати — 97; О. п. робітників — 98; О. п. службовців — 99; застосування підвищеної О. п.— 100; системи О. п.— 101; винагорода за підсумки річної роботи — 102; повідомлення робітників і службовців про запровадження нових або зміну чинних умов

О. п.— 103; О. п. при виконанні робіт різної кваліфікації — 104; О. п. при суміщенні професій або спеціальностей — 105; оплата роботи в надурочний час — 106; оплата роботи у святкові дні — 107; оплата роботи у нічний час — 108; О. п. за незакінченим відрядним нарядом — 109; О. п. при невиконанні норм виробітку — 110, 111; О. п. при виготовленні продукції, що виявилась браком,— 110, 112; збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу — 114; строки виплати заробітної плати — 115; строки розрахунку при звільненні — 116; відповідальність за затримку розрахунку при звільненні — 117; обмеження відрахувань із заробітної плати — 127, 128; розпорядження адміністрації про відрахування із заробітної плати для покриття шкоди, заподіяної працівником,— 136; О. п. при переведенні робітників і службовців на легшу роботу за станом здоров'я — 170; О. п. при переведенні на легшу роботу вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року,— 178; оплата перерви для годування дитини — 183; О. п. робітників і службовців молодше вісімнадцяти років при скороченні тривалості щоденної роботи — 194; О. п. за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям — 207; скорочення робочого часу із збереженням заробітної плати для робітників і службовців, які навчаються в загальноосвітніх школах,— 209; збереження заробітної плати за час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням — 217; оплата працівнику за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи — 235, 241; негайне виконання рішення суду про присудження працівнику заробітної плати — 236; оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення або постанови про поновлення працівника на роботі — 237.

ОХОРОНА ПРАЦІ — забезпечення здорових і безпечних умов праці — 153; додержання вимог О. п. при будівництві і експлуатації виробничих будівель, споруд та устаткування — 154; заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам О. п.,— 155; заборона передачі в серійне виробництво зразків нових машин та іншого устаткування, які не відповідають вимогам О. п.,— 156; правила по О. п., обов'язкові для адміністрації,— 157; обов'язок адміністрації щодо полегшення і оздоровлення умов праці робітників і службовців — 158; інструкції по О. п., обов'язкові для робітників і службовців,— 159; контроль за додержанням вимог інструкцій по О. п.— 160; заходи по О. п.— 161; кошти на заходи по О. п.— 162; видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту — 163; компенсаційні виплати на невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття — 164; видача мила та знешкоджуючих засобів — 165; видача молока і лікувально-профілактичного харчування — 166; забезпечення робітників і службовців гарячих цехів газованою солоною водою — 167; перерви в роботі для обігрівання і відпочинку — 168; медичні огляди робітників і службовців — 169; переведення на легшу роботу — 170; обов'язки адміністра-

ції по розслідуванню та обліку нещасних випадків на виробництві — 171; застосування праці інвалідів — 172; матеріальна відповідальність підприємств, установ, організацій за шкоду, заподіяну робітникам і службовцям ушкодженням їх здоров'я,— 173.

П

ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ — П. працівника на іншу постійну роботу — 32; тимчасове П. на іншу роботу в разі виробничої потреби — 33; тимчасове П. на іншу роботу в разі простою — 34; випадки заборони П. працівників на некваліфіковані роботи — 35; П. як підстава для розірвання трудового договору — п п. 5, 6 ст. 36; право на відпустку при П. на інше місце роботи — 81; строки збереження заробітної плати при П. на іншу постійну нижчеоплачувану роботу — 114; право працівників на одержання компенсацій у зв'язку з П.— 120; П. за порушення трудової дисципліни на нижчеоплачувану роботу або зміщення на нижчу посаду — п. 4 ст. 147; П. за станом здоров'я на легшу роботу — 170; П. на легшу роботу вагітних жінок, жінок, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року,— 178; поновлення на роботі у разі незаконного П. на іншу роботу — 234; оплата за час вимушеного прогулу при незаконному П.— 235; негайне виконання рішення чи постанови про поновлення на роботі незаконно переведеного працівника — 236; покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному П. працівника,— 238; порядок розгляду спорів у питаннях переведення на іншу роботу працівників, які займають посади, передбачені в особливому переліку,— 240, 241.

ПЕРЕРВИ В РОБОТІ — П. між змінами — 59; П. для відпочинку і харчування — 66; П. в роботі для обігрівання і відпочинку — 168; П. для годування дитини — 183.

ПІЛЬГИ — П. для робітників і службовців, які поєднують роботу з навчанням: організація виробничого навчання — 201; створення умов для поєднання роботи з навчанням — 202; заохочення робітників і службовців, які поєднують роботу з навчанням,— 203; здійснення виробничого навчання в робочий час — 204; недопустимість залучення до роботи, що не стосується спеціальності, яка вивчається,— 205; надання роботи у відповідності з набутою кваліфікацією — 206; оплата праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям — 207; П. для робітників і службовців, які навчаються в загальноосвітніх і професійно-технічних учбових закладах,— 208; скорочення робочого часу із збереженням заробітної плати для робітників і службовців, які навчаються в загальноосвітніх школах,— 209; звільнення від роботи без збереження заробітної плати робітників і службовців, які навчаються в загальноосвітніх школах,— 210;

відпустки у зв'язку з навчанням у загальноосвітніх школах без відриву від виробництва — 211; час надання щорічних відпусток особам, які навчаються в загальноосвітніх школах без відриву від виробництва,— 212; відпустки у зв'язку з навчанням у професійно-технічних учбових закладах — 213; відпустки для здачі вступних екзаменів у вищі та середні спеціальні учбові заклади — 214; П. для робітників і службовців, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах,— 215; відпустки у зв'язку з навчанням у вечірніх та заочних вищих і середніх спеціальних учбових закладах — 216; збереження заробітної плати за час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням — 217; надання робітникам і службовцям, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах, вільних від роботи днів — 218; оплата проїзду до місця знаходження учбового закладу — 219; обмеження надурочних робіт для робітників і службовців, які навчаються,— 220.

ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ. Див. Трудові спори.

ПРАВИЛА — П. внутрішнього трудового розпорядку — 142; П. по охороні праці, обов'язкові для адміністрації,— 157.

ПРАЦЯ ЖІНОК — заборона роботи Ж. в нічний час — 55; заборона залучення Ж. до надурочних робіт — 63; роботи, на яких забороняється застосування П. ж.,— 174; обмеження П. ж. на роботах у нічний час — 175; заборона залучення вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження — 176; переведення на легшу роботу вагітних жінок, матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року,— 178; відпустки по вагітності і родах — 179; приєднання до відпустки по вагітності і родах щорічної відпустки — 180; додаткові відпустки матерям, що мають дітей віком до одного року,— 181; відпустки жінкам, які усиновили новонароджених дітей,— 182; перерви для годування дитини — 183; гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і матерів, які годують груддю, і жінок, що мають дітей віком до одного року,— 184; надання вагітним жінкам путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги — 185; обслуговування матерів на підприємстві, в організації з широким застосуванням жіночої праці — 186.

ПРАЦЯ МОЛОДІ — тривалість робочого часу для працівників молодше вісімнадцяти років — п. 1 ст. 51; заборона роботи працівників молодше вісімнадцяти років в нічний час — п. 2 ст. 55; заборона залучення працівників молодше вісімнадцяти років до надурочних робіт — п. 2 ст. 63; тривалість відпустки робітників і службовців молодше вісімнадцяти років — 75, 195; заборона ненадання відпустки робітникам і службовцям молодше вісімнадцяти років — 80; права неповнолітніх у трудових правовідносинах — 187; вік, з якого допускається прийняття на роботу,— 188; облік робітників і службовців, які не досягли

вісімнадцяти років,— 189; роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років — 190; медичні огляди осіб молодше вісімнадцяти років — 191; заборона залучати робітників і службовців молодше вісімнадцяти років до нічних і надурочних робіт — 192; норми виробітку для молодих робітників — 193; оплата праці робітників і службовців молодше вісімнадцяти років при скороченні тривалості щоденної роботи — 194; броня прийняття молоді на роботу і на виробниче навчання — 196; забезпечення молодих робітників і спеціалістів, які закінчили учбові заклади, роботою за спеціальністю та кваліфікацією — 197; обмеження звільнення робітників і службовців молодше вісімнадцяти років — 198; розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб — 199; участь комсомольських організацій у розгляді питань праці і побуту молоді — 200.

ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ — сторони і зміст трудового договору — 21; гарантії при прийнятті на роботу — 22; строк трудового договору — 23; форми трудового договору — 24; заборона вимагати при укладенні трудового договору документів, подання яких не передбачено законодавством,— 25; випробування при прийнятті на роботу — 26; строк випробування при прийнятті на роботу — 27; результати випробування при прийнятті на роботу — 28; вік, з якого допускається прийняття на роботу,— 188; броня прийняття молоді на роботу і на виробниче навчання — 196.

ПРОГУЛ — П. без поважних причин як підстава розірвання трудового договору — п. 4 ст. 40.

ПРОКУРОР — принесення П. до профспілкового комітету протесту на рішення комісії по трудових спорах — 228.

ПРОСТІЙ — тимчасове переведення на іншу роботу в разі П.— 34; випадки заборони переведення працівників на некваліфіковані роботи при П.— 35; оплата часу П.— 110, 113.

ПРОФЕСІЙНЕ ЗАХВОРЮВАННЯ — збереження місця роботи у зв'язку з П. з.— п. 5 ст. 40.

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ — звільнення П. с. від матеріальної відповідальності за колективним договором — 20; розірвання трудового договору на вимогу П. с.— п. 4 ст. 36, 45; право робітників і службовців на об'єднання у П. с.— 243; права П. с.— 244; право робітників і службовців брати участь в управлінні виробництвом — 245.

ПРОФЕСІЙНІ КОМІТЕТИ — укладення колективного договору П. к. від імені колективу робітників і службовців — 10; контроль П. к. за виконанням колективного договору — 18; заборона розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації без згоди П. к.— 43; погодження з П. к. тривалості щоденної роботи — 52; 61; дозвіл П. к. для проведення надурочних робіт — 64; погодження графіка роботи з П. к.— 67; погодження графіка змінності з П. к.— 69; погодження з П. к. черговості надання відпустки на наступний рік — 79, 80;

погодження з П. к. запровадження нових форм виробітку — 86; погодження з П. к. продовження строку дії тимчасових норм виробітку — 87; розв'язання незгод, які виникають між адміністрацією і П. к. при встановленні або перегляді норм виробітку,— 93; погодження з П. к. віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів — 98; погодження з П. к. встановлення почасової або відрядної системи оплати праці — 101; погодження з П. к. положення про порядок нарахування і виплати винагороди за підсумками річної роботи — 102; погодження адміністрацією з П. к. правил внутрішнього трудового розпорядку — 142; погодження з П. к. застосування заохочення — 144; дозвіл П. к. на введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого призначення — 155; погодження адміністрацією з П. к. плану номенклатурних заходів по охороні праці — 161; постанова П. к. з приводу складення чи змісту акта про нещасний випадок на виробництві — 171; погодження з П. к. строків і порядку надання жінці перерви для годування дитини — 183; погодження з П. к. прийняття на роботу осіб, які не досягли п'ятнадцяти років,— 188; погодження з П. к. знижених норм виробітку для робітників віком до вісімнадцяти років — 193; розгляд трудових спорів П. к.— 228; видача П. к. посвідки по трудовому спору — 230; взаємовідносини П. к. з адміністрацією — 246; права П. к.— 247; повноваження профспілкових органів при здійсненні ними контролю за додержанням законодавства про працю та житлово-побутовим обслуговуванням робітників і службовців — 248; обов'язок підприємства, установи, організації надавати П. к. приміщення, транспорт і засоби зв'язку — 249; надання П. к. будинків, приміщень, споруд, садів і парків для проведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної і спортивної роботи — 250; відрахування коштів підприємствами і організаціями профспілковим органам на культурно-масову і фізкультурну роботу — 251; додаткові гарантії для виборних профспілкових працівників — 252.

Р

РАДИ НАРОДНИХ ДЕПУТАТІВ — встановлення Р. н. д. вихідних днів на підприємствах, в установах і організаціях — 68; затвердження районними і міськими Р. н. д. планів влаштування на роботу молоді, яка закінчує загальноосвітні школи,— 196; контроль Р. н. д. за додержанням законодавства про працю — 263.

РОБОЧИЙ ДЕНЬ — поділ Р. д. на частини — 60; Див. Робочий час.

РОБОЧИЙ ТИЖДЕНЬ — п'ятиденний і шестиденний Р. т.— 52.

РОБОЧИЙ ЧАС — нормальна тривалість Р. ч.— 50; скорочена тривалість Р. ч.— 51; п'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи — 52; тривалість роботи напередодні святко-

вих і вихідних днів — 53; тривалість роботи в нічний час — 54; випадки заборони роботи в нічний час — 55; неповний Р. ч.— 56; початок і закінчення роботи — 57; робота змінами — 58; перерви між змінами — 59; поділ Р. ч. на частини — 60; підсумований облік Р. ч.— 61; випадки застосування надурочних робіт — 62; заборона залучення до надурочних робіт — 63; порядок проведення надурочних робіт — 64; граничні норми застосування надурочних робіт та їх облік — 65; включення в Р. ч. перерви для годування дитини — 183; здійснення виробничого навчання в Р. ч.— 204; скорочення Р. ч. особам, які навчаються в загальноосвітніх школах,— 209.

С

СВЯТКОВІ ДНІ — тривалість роботи напередодні С. д.— 53; перелік С. д.— 73; оплата у випадках роботи у С. д.— 107. Див. Час відпочинку.

СЕЗОННІ РОБОТИ — особливі умови праці робітників і службовців, зайнятих на С. р.,— п. 3 ст. 7.

СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО — особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку в С. г.— п. 2 ст. 7.

СПЕЦІАЛЬНИЙ ОДЯГ — видача С. о.— 163; компенсаційні виплати за невиданий С. о.— 164.

СТАЖ — перевага в залишенні на роботі працівників з тривалим С. роботи — п. 3 ст. 42; додаткові відпустки робітникам і службовцям, які мають тривалий С. роботи на одному підприємстві,— п. 2 ст. 76; обчислення С. роботи, що дає право на відпустку,— 82; врахування С. роботи на підприємстві при визначенні винагороди за підсумком річної роботи — 102.

СТАТУТИ — праця членів колгоспів регулюється С. колгоспів 3; С. про дисципліну — 142, 143; встановлення стягнень в С. про дисципліну — 147.

СТРОКИ — С. трудового договору — 23; С. випробування при прийнятті на роботу — 27; С. тимчасового переведення на іншу роботу — 33; розірвання трудового договору, укладеного на невизначений С.,— 38; С. роботи для надання відпустки — 79; С. дії норм виробітку (норм часу), норм обслуговування — 87; С. збереження попередніх розцінок при впровадженні винаходу або раціоналізаторської пропозиції — 91; С. для повідомлення адміністрацією працівників про зміну чинних умов оплати праці — 103; С. виплати заробітної плати — 115; С. розрахунку при звільненні — 116; С. для видачі наказу про відрахування із заробітної плати — 127; С. для застосування дисциплінарного стягнення — 148; С. видачі потерпілому копії акта про нещасний випадок на виробництві — 171; С. розгляду трудових спорів комісіями по трудових спорах — 225; С. оскарження рішення комісії по трудових спо-

рах — 227; С. звернення працівника або адміністрації до суду за вирішенням трудового спору — 229; С. виконання адміністрацією рішення чи постанови по трудових спорах — 230; С. звернення робітника чи службовця до профспілкового комітету за одержанням посвідки, що має силу виконавчого листа,— 230; С. пред'явлення посвідки, виданої профспілковим комітетом до районного (міського) народного суду — для виконання рішення по трудових спорах,— 230; С. звернення за вирішенням трудових спорів — 232; поновлення строків, пропущених з поважних причин,— 233; випадки негайного виконання рішень чи постанов по трудових спорах — 236.

СУД — умови, при яких вирок С. є підставою припинення трудового договору,— п. 7 ст. 36; припинення трудового договору з працівником, направленим за постановою С. на примусове лікування,— 37; подання адміністрацією позову до районного (міського) народного С. про покриття шкоди, заподіяної працівником,— 136; обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування шкоди, заподіяної працівником,— 137; обов'язок адміністрації довести наявність умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника — 138; порядок розгляду трудових спорів в С.— 222, 231; строки звернення працівника або адміністрації до С. за вирішенням трудового спору — 229, 232; оплата за рішенням С. за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи — 235; випадки негайного виконання рішення С. по трудових спорах — 236; покладення С. матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника,— 238. Див. Товариський суд.

Т

ТЕХНІКА БЕЗПЕКИ — обов'язок адміністрації в проведенні інструктажу робітників і службовців з Т. б.— 157. Див. Охорона праці.

ТИМЧАСОВА НЕПРАЦЕЗДАТНІСТЬ — продовження строку випробування у зв'язку з Т. н.— 27; розірвання трудового договору внаслідок Т. н.— п. 5 ст. 40; невключення відпустки по Т. н. до щорічних відпусток — 78; перенесення відпустки у зв'язку з Т. н.— п. 1 ст. 80.

ТИМЧАСОВІ РОБІТНИКИ І СЛУЖБОВЦІ — про особливі умови праці тимчасових робітників і службовців — п. 3 ст. 7.

ТОВАРИСЬКИЙ СУД — передача адміністрацією питання про порушення трудової дисципліни на розгляд Т. с.— 152.

ТРАНСПОРТ — особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку на Т.— п. 2 ст. 7.

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА — додержання Т. д.— обов'язок всіх робітників і службовців — 2; відмова від тимчасового переведення вважається порушенням Т. д.— 33, 34; порушення Т. д. як підстава для

розірвання трудового договору — п.п. 3, 4 ст. 40, п. 1 ст. 41; обов'язки робітників і службовців — 139; забезпечення Т. д.— 140; обов'язки адміністрації — 141; правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути про дисципліну — 142; заохочення за успіхи в роботі — 143; порядок застосування заохочень — 144; переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки,— 145; заохочення за особливі трудові заслуги — 146; стягнення за порушення трудової дисципліни — 147; строк для застосування дисциплінарного стягнення — 148; порядок застосування дисциплінарних стягнень — 149; оскарження дисциплінарного стягнення — 150; зняття дисциплінарного стягнення — 151; передача питання про порушення Т. д. на розгляд товариського суду або громадської організації — 152.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР — сторони і зміст Т. д.— 21; гарантії при прийнятті на роботу — 22; строк Т. д.— 23; форма Т. д.— 24; заборона вимагати при укладенні Т. д. документи, подання яких не передбачено законодавством,— 25; випробування при укладенні Т. д.— 26; строк випробування при прийнятті на роботу — 27; результати випробування при прийнятті на роботу — 28; обов'язок адміністрації при укладенні Т. д.— 29; обов'язок працівника особисто виконувати доручену йому роботу — 30; заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої Т. д.,— 31; переведення на іншу роботу — 32; тимчасове переведення на іншу роботу в разі виробничої потреби — 33; тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою — 34; заборона переведення на некваліфіковані роботи при простої і в разі тимчасової заміни відсутнього працівника — 35; підстави припинення Т. д.— 36; припинення Т. д. з працівником, направленим за постановою суду на примусове лікування,— 37; розірвання Т. д., укладеного на невизначений строк, з ініціативи робітника або службовця — 38; розірвання строкового Т. д. з ініціативи робітника або службовця — 39; розірвання Т. д. з ініціативи адміністрації — 40; додаткові підстави розірвання Т. д. з ініціативи адміністрації — 41; переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності штату працівників — 42; заборона розірвання Т. д. з ініціативи адміністрації без згоди профспілкового комітету — 43; вихідна допомога — 44; розірвання Т. д. на вимогу профспілкового органу — 45; відсторонення від роботи — 46; обов'язок адміністрації провести розрахунок з працівником — 47; трудові книжки — 48; видача довідки про роботу і заробітну плату — 49; розірвання Т. д. з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб — 199.

ТРУДОВЕ КАЛІЦТВО — збереження місця роботи у зв'язку з Т. к.— п. 5 ст. 40; матеріальна відповідальність підприємств, установ, організацій за шкоду, заподіяну робітникам і службовцям ушкодженням їх здоров'я,— 173. Див. Матеріальна відповідальність.

ТРУДОВИЙ РОЗПОРЯДОК — визначення правилами внутрішнього Т. р. тривалості щоденної роботи — 52; визначення правилами внут-

рішнього Т. р. часу початку і закінчення перерви — 66. Див. Правила внутрішнього трудового розпорядку.

ТРУДОВІ КНИЖКИ — ведення Т. к.— 48; занесення заохочень до Т. к.— 144; виплата середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу в разі затримки видачі Т. к.— 235.

ТРУДОВІ СПОРИ — органи, які розглядають Т. с.,— 221; порядок розгляду Т. с.— 222; організація комісії по Т. с.— 223; компетенція комісії по Т. с.— 224; порядок прийняття заяв, що надходять до комісії по Т. с., і строк їх розгляду — 225; порядок прийняття рішень комісією по Т. с.— 226; розгляд Т. с. у разі недосягнення в комісії згоди сторін і оскарження рішень комісії по Т. с.— 227; розгляд Т. с. профспілковим комітетом — 228; строки звернення працівника або адміністрації до суду за вирішенням Т. с.— 229; виконання рішення комісії по Т. с. і постанови профспілкового комітету — 230; розгляд Т. с. у районних (міських) народних судах — 231; строки звернення за вирішенням Т. с.— 232; поновлення строків, пропущених з поважних причин,— 233; поновлення на роботі та зміна формулювання причин звільнення — 234; оплата за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи — 235; негайне виконання рішень чи постанов про поновлення на роботі або про виплату заробітної плати — 236; оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення або постанови про поновлення на роботі робітника чи службовця — 237; покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні — 238; задоволення грошових вимог — 238[1]; обмеження повороту виконання рішень по Т. с.— 239; розгляд Т. с. вищими в порядку підлеглості органами — 240; оплата за час вимушеного прогулу за рішенням вищого в порядку підлеглості органу — 241; порядок розгляду спорів з приводу встановлення або зміни умов праці — 242.

Ч

ЧАС ВІДПОЧИНКУ — особливості регулювання Ч. в.— п. 2 ст. 7; перерва для відпочинку і харчування — 66; вихідні дні — 67; вихідні дні на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення,— 68; вихідні дні на безперервно діючих підприємствах — 69; тривалість щотижневого безперервного відпочинку — 70; заборона роботи у вихідні дні — 71; компенсація за роботу у вихідний день — 72; святкові дні — 73; щорічні відпустки — 74; тривалість відпустки — 75; додаткові відпустки — 76, 77; невключення відпусток по тимчасовій непрацездатності до щорічних відпусток— 78; порядок надання відпусток — 79; допустимі випадки перенесення відпусток — 80; право на відпустку при переведенні на інше місце роботи — 81; обчислення стажу роботи, що дає право на відпустку,— 82; неприпусти-

мість заміни відпустки грошовою компенсацією — 83; відпустка без збереження заробітної плати — 84.

ЧЛЕНИ КОЛГОСПУ — регулювання праці Ч. к.— 3.

Ш

ШКІДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ — скорочена тривалість робочого часу на роботах з Ш. у. п.— п. 2 ст. 51; додаткові відпустки, що надаються робітникам і службовцям, зайнятим на роботах з Ш. у. п.,— п. 1 ст. 76; заборона ненадання відпустки робітникам і службовцям, які мають право на додаткову відпустку у зв'язку з Ш. у. п.,— 80; застосування підвищеної оплати праці на роботах з Ш. у. п.— 100; заборона застосування праці жінок на роботах з Ш. у. п.— 174; заборона застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на роботах з Ш. у. п.— 190.

ШКОДА. Див. Матеріальна відповідальність.

ШТАТИ — розірвання трудового договору при скороченні Ш. працівників— п. 1 ст. 40; переважне право на залишення на роботі при скороченні Ш.— 42.

ЗМІСТ

		Статті	Стор.
Глава I.	Загальні положення	1—9	6
Глава II.	Колективний договір	10—20	11
Глава III.	Трудовий договір	21—49	14
Глава IV.	Робочий час	50—65	26
Глава V.	Час відпочинку	66—84	32
Глава VI.	Нормування праці	85—93	40
Глава VII.	Заробітна плата	94—117	43
Глава VIII.	Гарантії і компенсації	118—129	52
Глава IX.	Гарантії при покладенні на робітників і службовців матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації	130—138	57
Глава X.	Трудова дисципліна	139—152	65
Глава XI.	Охорона праці	153—173	69
Глава XII.	Праця жінок	174—186	77
Глава XIII.	Праця молоді	187—200	82
Глава XIV.	Пільги для робітників і службовців, які поєднують роботу з навчанням	201—220	87
Глава XV.	Трудові спори	221—242	95
Глава XVI.	Професійні спілки. Участь робітників і службовців в управлінні виробництвом	243—252	108
Глава XVII.	Державне соціальне страхування	253—258	115
Глава XVIII.	Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю	259—265	117
Алфавітно-предметний покажчик			121

Кодекс законів про працю Української РСР: К57 Офіц. текст із змінами і допов. станом на 1 трав. 1984 р.— К. : Політвидав України, 1984.— 139 с.

К $\frac{1203080000-309}{M201(04)-84}$ БЗ.23.6.84 67.99(2)7

Министерство юстиции Украинской ССР

КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ УКРАИНСКОЙ ССР

Официальный текст
с изменениями и дополнениями
по состоянию на 1 мая 1984 года

(На украинском языке)

Киев
Издательство
политической литературы
Украины

Відповідальна за випуск *Н. К. Струєва*

Завідуючий редакцією *П. С. Плотко*
Редактор *К. Я. Чупринюк*
Молодший редактор *С. І. Цуман*
Художник *С. В. Мінгальов*
Художній редактор *О. А. Сіденко*
Технічний редактор *З. С. Бурдгйна*
Коректори *І. П. Рижкова, Г. М. Яценко*

Інформ. бланк № 3915

Здано до набору 15.06.84. Підп. до друку 27.08.84. Формат 70×108$^{1}/_{32}$.
Папір друк. № 1. Літ. гарн. Вис. друк. Ум. друк. арк. 6,125. Ум. фарб.-відб. 6,215.
Облік.-вид. арк. 6,28. Тираж 150 000 пр. Зам. № 4—263. Ціна 20 к.

Політвидав України, 252025, Київ-25, Десятинна, 4/6.

Надруковано з матриць ГПРВО «Поліграфкнига» на Київській книжковій фабриці, 252054, Київ, вул. Воровського, 24.

20 к.